

Un lavoro remoto di qualità: condizioni e organizzazione

Francesca della Ratta-Rinaldi

INAPP

Sara Caria

Università degli Studi Modena e Reggio Emilia

Matteo Rinaldini

Università degli Studi Modena e Reggio Emilia

Obiettivo del contributo è avanzare alcune ipotesi interpretative dei diversi atteggiamenti che i lavoratori manifestano rispetto al lavoro remoto. Utilizzando i dati Inapp della V Indagine sulla Qualità del lavoro (QdL) del 2021, che consentono di analizzare approfonditamente le caratteristiche dei lavoratori coinvolti o meno nel lavoro remoto, si esplora il rapporto tra lavoro remoto, tecnologie utilizzate, condizioni di lavoro e alcuni aspetti organizzativi dell'attività lavorativa, facendo riferimento al paradigma multidimensionale e multidisciplinare della qualità del lavoro.

The aim of this paper is to offer several interpretive hypotheses regarding the different attitudes workers exhibit towards remote work. Using data from the V Inapp survey on Quality of Work (QdL), which provides a comprehensive analysis of the characteristics of workers who are involved or not involved in remote work, the paper examines the relationship between remote work, the technologies used, working conditions, and various organizational aspects of work, all within the multidimensional and multidisciplinary paradigm of job quality.

DOI: 10.53223/Sinappsi_2024-02-6

Citazione

della Ratta-Rinaldi F., Caria S., Rinaldini M. (2024), Un lavoro remoto di qualità: condizioni e organizzazione, *Sinappsi*, XIV, n.2, pp.113-135

Parole chiave

Condizioni di lavoro
Lavoro a distanza
Lavoro digitale

Keywords

Working conditions
Remote working
Digital work

1. Digitalizzazione, lavoro remoto e qualità del lavoro

Negli ultimi anni l'interesse delle scienze sociali per la digitalizzazione delle attività lavorative è cresciuto significativamente. In letteratura si registra una forte convergenza sull'idea che le nuove tecnologie hanno (e avranno sempre di più) un impatto importante sul mercato del lavoro e sulla struttura occupazionale, sia in termini quantitativi che qualitativi. L'attenzione degli studiosi si rivolge sia al potenziale impatto di *labour saving* delle nuove tecnologie (con la conseguente contrazione dei posti di lavoro), che ai cambiamenti dei contenuti del lavoro e delle modalità attraverso cui esso è svolto a fronte dell'integrazione delle tecnologie digitali nei processi lavorativi (Brynjolfsson e McAfee 2014; Frey

e Osborne 2017; Autor 2013; Biagi e Sebastian 2020; Pfeiffer 2014; Fernández-Macías e Bisiello 2022).

Gli stessi studi sulla qualità del lavoro, tematica che da diversi anni è tornata al centro dell'attenzione (Adamson e Roper 2019; Findlay *et al.* 2013; Gallie 2017; Gosetti 2021 e 2022; Gualtieri 2013; Muñoz de Bustillo *et al.* 2011; Osterman 2013), si sono recentemente focalizzati sugli impatti dei processi di digitalizzazione delle attività lavorative (a tal proposito si veda Carreri *et al.* 2020).

Uno dei processi di trasformazione che ha suscitato maggior interesse nella comunità scientifica è quello della remotizzazione del lavoro, la cui diffusione è stata indubbiamente favorita, oltre che dalla crisi pandemica, anche dall'intensificazione dell'utilizzo delle tecnologie digitali: il *remote worker*

è infatti un lavoratore digitale a tutti gli effetti e la riflessione sulle condizioni lavorative in cui si trova a operare risulta particolarmente interessante per riflettere sulla digitalizzazione nel mondo del lavoro.

Le condizioni lavorative dei *remote workers* (intesi come coloro che svolgono anche solo parzialmente il proprio lavoro al di fuori degli spazi aziendali grazie all'utilizzo di tecnologie digitali), sono strettamente connesse al tipo di tecnologia impiegata, al modo in cui è organizzato il lavoro e alla cultura organizzativa in cui sono inseriti, aspetti che non possono che condizionare gli orientamenti e gli atteggiamenti degli stessi lavoratori (Ponzellini 2023). La crisi pandemica del 2020 ha peraltro accelerato l'adozione da parte delle aziende di tecnologie digitali abilitanti il lavoro remoto, mettendo in luce le opportunità e i rischi legati alla digitalizzazione che ricadono prevalentemente sui lavoratori (Butera 2020). Negli ultimi anni sono stati svolti numerosi studi sulle pratiche organizzative del lavoro remoto, abilitate o favorite dall'impiego delle tecnologie digitali, analizzandone gli impatti su diversi aspetti della condizione lavorativa riconducibili a specifiche dimensioni della qualità del lavoro (Albano *et al.* 2019; Cellini *et al.* 2021; Bertolini *et al.* 2022; Bertolini e Vercelli 2023; Demetriades *et al.* 2023; Fana *et al.* 2020 e 2022; Iannuzzi e Campolongo 2023; Gandini e Garavaglia 2023) e sulle relazioni industriali (Cetrulo e Rinaldini 2022; Hipp e Krzywdzinski 2023; Romens *et al.* 2022). Altri studi si sono invece concentrati sulle persistenti disuguaglianze strutturali, derivanti dall'appartenenza di classe, genere, etnia ecc. dei

lavoratori che accedono (o non accedono) a questa modalità di lavoro (Gkeredakis *et al.* 2021), mentre altri studi ancora hanno fatto emergere nuove faglie polarizzanti nella struttura occupazionale, a partire da quella tra professioni telelavorabili e quelle non telelavorabili (Cetrulo *et al.* 2020; Dingel e Neiman 2020; Eurofund 2020).

Con l'obiettivo di contribuire ad approfondire la conoscenza di quella che appare essere con sempre maggiore evidenza una trasformazione importante del mondo del lavoro attuale e, soprattutto, futuro (Follis 2021), il contributo intende avanzare alcune ipotesi interpretative rispetto ai diversi atteggiamenti che i lavoratori hanno nei confronti del lavoro remoto. A tale scopo saranno utilizzati i dati Inapp della V Indagine sulla Qualità del lavoro (QdL) del 2021¹, che ha avuto il merito di inserire numerosi quesiti proprio sulla diffusione di questa modalità lavorativa e delle sue caratteristiche tra i lavoratori dipendenti (più qualche figura rientrante nella categoria di parasubordinato e di socio di cooperativa)² (Inapp e Canal 2022). I dati dell'indagine consentono di analizzare approfonditamente le caratteristiche dei lavoratori coinvolti o meno nel lavoro remoto, il rapporto tra questi e le tecnologie utilizzate al lavoro, le condizioni e alcuni aspetti organizzativi della loro attività lavorativa e, al contempo, di fare riferimento al paradigma multidimensionale e multidisciplinare (e che comprende sia dimensioni 'oggettive', che dimensioni 'soggettive') della qualità del lavoro, utile per l'interpretazione di alcuni risultati³.

Nella nostra ipotesi gli atteggiamenti dei

1 L'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro in Italia ha come popolazione di riferimento gli occupati. Consente di monitorare e valutare la qualità del lavoro di dipendenti e autonomi, rilevare le tendenze e i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro ed è rivolta a un campione di 15.000 occupati. Dal 2015 l'indagine si rivolge anche a un campione di 5.000 unità locali operanti in tutti i settori dell'economia italiana, ad esclusione del settore pubblico e agricolo. L'ultima rilevazione (lavoratori e unità locali) è stata condotta, con tecnica CATI, nel 2021.

2 Il modulo relativo al lavoro remoto contenuto nell'indagine è rivolto ai soli lavoratori con un rapporto di lavoro dipendente e a coloro che hanno un rapporto di lavoro parasubordinato e da socio di cooperativa, ma non ai lavoratori autonomi (lavoratori in proprio, liberi professionisti, imprenditori). Non a caso, lo stesso testo introduttivo al modulo sul lavoro remoto contenuto nell'indagine non si riferisce a una generica idea di remotizzazione del lavoro (a dire il vero molto diffusa nel senso comune), ma richiama la definizione di lavoro agile (o smart working) contenuto nella normativa italiana in materia (legge n.81/2017), la quale riferisce esplicitamente e regola (seppur in modo leggero) questa modalità di lavoro al solo rapporto di lavoro dipendente. Per questo motivo le analisi che seguono saranno rivolte esclusivamente ai lavoratori dipendenti.

3 Come è noto, il framework teorico a cui l'indagine si ispira è quello proposto da Gallino (1983 e 1987) e La Rosa (1983 e 2000), successivamente sviluppato da Gosetti (2012, 2021 e 2022) e più recentemente da Gosetti e Canal (2023) che definisce un set di dimensioni indispensabili a rappresentare il concetto multidimensionale della qualità del lavoro, con dimensioni "articolate, plastiche, non necessariamente connesse tra loro, che richiedono di essere osservate nella loro totalità, per inquadrare il fenomeno compiutamente, e che riguardano sia aspetti oggettivi attinenti all'organizzazione del lavoro, che soggettivi, inerenti a bisogni, aspettative e comportamenti del lavoratore: la dimensione economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia e del controllo" (Canal *et al.* 2023a, 7).

lavoratori nei confronti del lavoro remoto sono in stretta relazione anche con il grado di esposizione alle tecnologie digitali, una caratteristica molto variabile tra le professioni: secondo un dato recentemente diffuso dall'Istat l'utilizzo intensivo delle tecnologie digitali interessa l'80,9% di chi svolge una professione esecutiva e il 4,4% delle professioni non qualificate (su una media del 37% del totale occupati) (Istat 2024).

Qualunque riflessione sul lavoro remoto dovrebbe quindi essere sviluppata considerando innanzitutto la platea di lavoratori e lavoratrici che possono concretamente aspirare a svolgere almeno una parte del proprio lavoro da remoto grazie all'uso delle tecnologie digitali. Per questo motivo la nostra analisi sarà circoscritta ai soli lavoratori che svolgono una professione compatibile con il lavoro remoto, anche in considerazione del periodo cui sono riferiti i dati⁴.

La compatibilità delle professioni con il lavoro remoto sarà analizzata utilizzando la classificazione proposta dall'Istat nel 2020 per individuare le professioni che, grazie all'immaterialità del processo di lavoro, risultano teoricamente compatibili con il lavoro remoto (d'ora in avanti, per semplicità telelavorabili) (Istat 2020). A parere di chi scrive, dunque, la telelavorabilità delle professioni appare essenziale per analizzare in dettaglio le diverse esperienze di lavoro remoto, considerato che non tutte le professioni sono compatibili con la loro remotizzazione e nonostante nel corso della pandemia non sempre si sia potuto tener conto di questo elemento.

Alla definizione delle professioni telelavorabili e alle loro caratteristiche rispetto al resto degli occupati è dedicata l'analisi del prossimo paragrafo. Nel paragrafo 3 si propone una tipologia degli atteggiamenti di quanti svolgono professioni telelavorabili nei confronti del lavoro remoto. Per ciascuno dei tipi individuati (convinti, aspiranti, delusi, scettici e ambivalenti) si analizzano alcune caratteristiche lavorative e socio-demografiche. Il paragrafo 4 si concentra sui due gruppi che svolgono lavoro remoto, ma che hanno atteggiamenti opposti ad esso (i convinti e i delusi) e analizza condizioni e aspetti organizzativi della loro attività lavorativa (compreso il

rapporto con le tecnologie). Il paragrafo 5 invece è dedicato all'analisi delle medesime condizioni tra coloro che non lavorano da remoto, ma che presentano atteggiamenti diversi rispetto all'opportunità di svolgerlo (gli aspiranti, gli scettici e gli ambivalenti). Infine, nelle conclusioni, sono sintetizzati i principali risultati emersi dalle analisi.

2. Le professioni telelavorabili

Per individuare le professioni effettivamente compatibili con il lavoro remoto sarebbe necessario calarsi negli specifici contesti organizzativi, ma le approssimazioni teoriche consentono una lettura dei dati utile per rappresentare i contesti professionali in cui è effettivamente più probabile sperimentare il lavoro remoto. Se in pandemia molti lavoratori lo hanno sperimentato indipendentemente dalla telelavorabilità della loro professione, è molto probabile che in futuro questa forma di lavoro verrà sperimentata soprattutto per i processi lavorativi effettivamente remotizzabili.

Per approssimare la telelavorabilità delle professioni, in questo lavoro viene applicata ai dati dell'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro la classificazione delle professioni 'fattibili da remoto' proposta dall'Istat nel 2020, a partire dai dati dell'indagine campionaria delle professioni Istat-Isof del 2012 (Istat 2020). Si tratta di una riaggregazione delle professioni abitualmente rilevate nelle indagini statistiche (la CP2011) che etichetta come telelavorabili un insieme di 39 classi di occupati che svolgono un lavoro di "trattamento, elaborazione e trasferimento di dati o informazioni con l'ausilio di supporti tecnologici"⁵. Nel 2020 l'Istat stimava in 8,2 milioni l'insieme degli occupati che svolgeva una di queste professioni (il 35,7% del totale). Applicando questa classificazione ai dati dell'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro del 2021, si rileva un'incidenza di professioni telelavorabili molto simile che riguarda il 38,4% dei dipendenti. Inoltre, nei dati QdL, la corrispondenza tra classificazione teorica ed effettivo svolgimento del lavoro remoto⁶ è piuttosto elevata: se sul totale dei dipendenti le professioni telelavorabili riguardano

4 Questo consente anche di sgombrare il campo da esperienze viziata dalla non volontarietà delle sperimentazioni condotte nella fase ancora pandemica cui sono riferiti i dati, escludendo dal ragionamento tutti gli occupati che svolgono lavori che difficilmente potranno essere svolti da remoto in futuro.

5 Sulla costruzione di questa classificazione si rimanda all'Appendice e a della Ratta-Rinaldi *et al.* (2021).

6 Per individuare coloro che lavorano da remoto è stata utilizzata la variabile D20, in cui viene rilevato il luogo in cui viene svolto prevalentemente il lavoro. Sono considerati lavoratori da remoto coloro che hanno risposto di lavorare da casa, da uno spazio di coworking o sia in ufficio che nella propria abitazione: si tratta del 14,2% dei dipendenti.

oltre un terzo, tra quelli che effettivamente lavorano da remoto si arriva all'82% (figura A1 in Appendice).

Rispetto al totale dei dipendenti, tra le professioni telelavorabili si osservano incidenze più elevate di laureati (42,8% in confronto al 24,3% del totale), di donne (48,1% rispetto a 45,2% del totale), di persone tra i 45 e i 54 anni (32,4% contro 30,7%). Vi sono inoltre quote più elevate di dipendenti permanenti (88,9% rispetto all'84,2% del totale) e di occupati a tempo pieno (84,6% contro 79,3%).

Incidenze superiori alla media si rilevano anche tra i dipendenti delle imprese di grandi dimensioni (21,1% più di 250 addetti rispetto al 16,1% del totale), tra gli occupati nei servizi (75,8% rispetto a 69,6%) e i dipendenti pubblici (29,5% rispetto a 22,3%). Nel

terziario, i comparti con più professioni telelavorabili sono i servizi di informazione e comunicazione, le attività finanziarie e assicurative, i servizi alle imprese e le attività della Pubblica amministrazione.

Se si considerano condizioni e aspetti organizzativi dell'attività lavorativa, coloro che svolgono professioni telelavorabili (specie quando lavorano effettivamente da remoto) sembrano godere di maggiore flessibilità, ma al contempo sperimentare più spesso la porosità dei confini temporali tra sfera lavorativa e non lavorativa e fronteggiare ritmi di lavoro elevati e carichi di lavoro imprevedibili (tabella 1). Peraltro, in relazione ad alcuni indicatori di qualità del lavoro, coloro che svolgono professioni telelavorabili presentano maggiore autonomia e controllo e livelli

Tabella 1. Dipendenti che lavorano da remoto con professione telelavorabile per condizioni e aspetti organizzativi dell'attività lavorativa (%). Anno 2021

| | Telelavorabili | | Non telelavorabili | Totale dipendenti | |
|----------------------------------|--|--------|--------------------|-------------------|------|
| | Lavora da remoto | Totale | | | |
| Aspetti ergonomici | Può adattare i propri orari di lavoro entro certi limiti | 32,3 | 23,4 | 13,7 | 17,5 |
| | Può prendere facilmente permessi orari con breve preavviso | 59,4 | 55,7 | 43,2 | 48,0 |
| | Non dispone di alcun tipo di flessibilità | 21,3 | 31,8 | 55,6 | 46,4 |
| | Soddisfazione elevata per work-life balance | 17,3 | 16,6 | 17,1 | 16,9 |
| | Lavora spesso anche fuori dall'orario di lavoro | 24,4 | 21,3 | 15,1 | 17,5 |
| | Lavora talvolta anche fuori dall'orario di lavoro | 38,2 | 34,6 | 31,5 | 32,7 |
| | Sul lavoro si sente a proprio agio, come a casa: molto d'accordo | 18,8 | 15,5 | 14,0 | 14,6 |
| Organizzazione del lavoro | Il suo ritmo di lavoro è elevato | 42,4 | 38,3 | 34,5 | 36,0 |
| | Il suo ritmo di lavoro è discontinuo | 19,3 | 17,1 | 16,7 | 16,8 |
| | Può decidere con facilità quando fare una pausa | 80,9 | 76,0 | 56,4 | 63,9 |
| | Deve spesso interrompere il lavoro per passare ad altri compiti non previsti | 35,2 | 33,4 | 27,1 | 29,5 |
| | Lavora in più team | 11,7 | 9,2 | 6,2 | 7,4 |
| | Non lavora in team | 16,7 | 20,0 | 17,7 | 18,6 |
| | Nel suo lavoro non prevalgono compiti ripetitivi | 53,9 | 45,0 | 24,6 | 32,4 |
| | Lavoro sottoposto alla supervisione diretta di un superiore | 91,3 | 88,1 | 89,2 | 88,8 |
| | Nel suo lavoro può sempre influenzare: | | | | |
| | le strategie e gli obiettivi da raggiungere | 30,0 | 25,9 | 16,7 | 20,2 |
| | i metodi e le tecniche del suo lavoro | 42,2 | 37,4 | 21,6 | 27,7 |
| | la programmazione delle attività | 42,8 | 36,7 | 20,2 | 26,5 |
| l'ordine delle mansioni/compiti | 43,4 | 37,1 | 21,6 | 27,5 | |
| la velocità/i ritmi di lavoro | 43,5 | 37,6 | 23,6 | 29,0 | |

Segue

Segue Tabella 1

| | | Telelavorabili | | Non telelavorabili | Totale dipendenti |
|-----------------------------------|--|------------------|--------|--------------------|-------------------|
| | | Lavora da remoto | Totale | | |
| Coinvolgimento | Se ha idee e progetti da sviluppare trova spesso ascolto tra i superiori | 35,5 | 29,0 | 17,2 | 21,7 |
| | Si sente molto coinvolto professionalmente nello svolgimento del lavoro | 16,7 | 14,3 | 12,2 | 13,0 |
| | Trova molta corrispondenza fra i suoi valori e quelli dell'organizzazione | 16,2 | 14,0 | 11,6 | 12,5 |
| Sviluppo e professionalità | Guadagna bene per il lavoro che fa: molto d'accordo | 11,0 | 8,3 | 7,4 | 7,8 |
| | Ha prospettive per un avanzamento di carriera: molto d'accordo | 11,1 | 9,1 | 7,1 | 7,8 |
| | Il suo lavoro richiede lo svolgimento di compiti complessi | 80,1 | 68,3 | 47,3 | 55,4 |
| Tecnologia | Nel suo lavoro utilizza: | | | | |
| | computer e/o dispositivi elettronici/digitali | 99,0 | 94,3 | 45,7 | 64,3 |
| | Internet/e-mail/Social | 98,7 | 91,6 | 40,3 | 60,0 |
| | macchinari e/o sistemi automatizzati | 16,3 | 24,5 | 39,8 | 34,0 |
| | sistemi informatici di condivisione delle informazioni (Cloud computing) | 70,6 | 55,3 | 16,5 | 31,4 |
| | sistemi informatici di simulazione dei processi produttivi (Cloud manufacturing) | 16,3 | 12,2 | 4,6 | 7,5 |
| | strumenti di raccolta e analisi di grandi volumi di dati (Big data analytics) | 32,0 | 23,2 | 6,3 | 12,8 |
| | Il suo lavoro non è a rischio per le innovazioni tecnologiche | 94,2 | 94,6 | 88,7 | 90,9 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

di coinvolgimento nei confronti dell'organizzazione e di soddisfazione per gli aspetti professionali (retribuzione e possibilità di carriera) più elevati rispetto al resto dei dipendenti.

Come prevedibile, chi svolge una professione telelavorabile usa più spesso dispositivi digitali, Internet o le e-mail, e ricorre più frequentemente all'impiego di sistemi avanzati di condivisione delle informazioni, simulazione dei processi produttivi, strumenti di raccolta e analisi di Big data, mentre è meno diffuso il ricorso a macchinari o sistemi automatizzati, più spesso collegati alla presenza nei luoghi di lavoro.

La telelavorabilità diviene quindi predittiva di una situazione lavorativa che oltre ad essere associata a migliori condizioni contrattuali, consente maggiori margini di conciliazione e si distingue per una maggiore qualità complessiva, pur in presenza di maggiori rischi di iper-connessione e porosità del tempo di lavoro legati alla maggiore

responsabilizzazione di cui sembrano investiti i lavoratori (Eurofound 2020; Canal *et al.* 2023b).

Anche in considerazione di queste differenze, che sottolineano lo stretto legame tra telelavorabilità e digitalizzazione del lavoro⁷, l'analisi che segue si focalizza sui soli lavoratori che svolgono professioni telelavorabili (circa 6 milioni nel complesso).

3. Gli occupati con professioni telelavorabili: una tipologia

L'eterogeneità delle situazioni organizzative in cui si sperimenta (o non si sperimenta) il lavoro remoto emerge da diversi studi (Inapp e Canal 2022; Carrieri 2022; Bergamante e della Ratta-Rinaldi 2023; Crespi 2023) e la necessità di approfondire questo aspetto suggeriscono l'opportunità di provare ad analizzare le preferenze (e gli atteggiamenti) dei lavoratori nei confronti di questa modalità di lavoro. Come già evidenziato in precedenti studi sul tema (della Ratta-

⁷ Nella recente Statistica focus sulle competenze digitali, Istat (2024) non mette in relazione competenze digitali elevate e telelavorabilità delle professioni ma, considerato che i profili delle distribuzioni sono molto simili, è ragionevole ipotizzare che le professioni telelavorabili siano anche quelle caratterizzate da skill digitali elevate.

Rinaldi e Rinaldini 2024), sia tra chi sperimenta il lavoro remoto che tra chi ne è escluso, sono diffusi diversi atteggiamenti, che vanno dall'accettazione entusiastica della possibilità di lavorare da casa (seppur prevalentemente nella forma ibrida) allo scetticismo o desiderio di rientrare completamente in presenza (Zamperini 2020). Tali atteggiamenti possono dipendere sia dalle inclinazioni personali o condizioni familiari dei singoli, sia dagli specifici contesti organizzativi e regolativi in cui è stato sperimentato il lavoro remoto (tra cui sicuramente la sua frequenza), la cui diffusione è stata accelerata, nel nostro Paese, dalla situazione eccezionale di emergenza dovuta al Covid (della Ratta-Rinaldi e Sabbatini 2021).

Per sintetizzare i possibili atteggiamenti diffusi tra i lavoratori si propone una tipologia che combina la sperimentazione del lavoro remoto con la valutazione (positiva o negativa) di questa modalità (tabella 2). Tra chi accede al lavoro remoto sono stati ricavati due distinti gruppi di lavoratori: i 'convinti', che tendono a esprimere una valutazione nel complesso positiva, e i 'delusi', che, al contrario, tendono a tracciare un bilancio negativo di tale esperienza. Tra chi invece non svolge lavoro remoto è possibile ricavare altri tre gruppi: gli 'aspiranti', tra cui prevale una valutazione positiva di questa modalità di lavoro, gli 'scettici', che manifestano maggioritariamente una valutazione negativa (mostrandosi quindi disinteressati) e gli 'ambivalenti', che non esprimono una valutazione netta in proposito.

Nel questionario dell'indagine non sono presenti

quesiti sintetici rivolti a tutti gli intervistati sull'interesse o meno ad accedere al lavoro remoto né una variabile sintetica di giudizio su di esso. L'unico quesito rivolto a tutti gli intervistati è una scala Likert in cui viene chiesto di esprimere il grado di accordo su affermazioni relative a vantaggi o svantaggi di questa modalità lavorativa (ad esempio, l'aggravio di costi o le maggiori opportunità di conciliazione, l'isolamento o la riduzione dello stress lavorativo ecc.). Per ottenere una variabile sintetica utile alla costruzione della tipologia, sono state condotte alcune operazioni di sintesi su questi dati, utili a costruire un indicatore che consente di distinguere gli intervistati tra quanti esprimono una valutazione prevalentemente positiva, prevalentemente negativa o né positiva né negativa sul lavoro remoto⁸. Combinando le informazioni sulla valutazione e sull'effettivo svolgimento di questa forma di lavoro è possibile ottenere la tipologia illustrata nella tabella 2, riferita ai soli lavoratori dipendenti con professione telelavorabile. È così possibile individuare, tra chi svolge lavoro remoto, i 'convinti' (23,5% del totale, 1,4 milioni di occupati) e i 'delusi' (6,2% del totale, 373 mila occupati) e, tra chi non svolge lavoro remoto, gli 'aspiranti' (23,3% del totale, 1,4 milioni di occupati), gli 'scettici' (12% del totale, 719 mila occupati) e gli 'ambivalenti' (35% del totale, 2,1 milioni di occupati) (tabella 2).

Prima di approfondire le differenze tra i diversi gruppi in merito alle condizioni e ad alcuni aspetti organizzativi delle attività lavorative è opportuno soffermarsi sulle caratteristiche socio-demografiche e lavorative dei cinque gruppi (tabella B4 in Appendice).

Tabella 2. Occupati dipendenti con professione telelavorabile: combinazione tra svolgimento lavoro remoto e atteggiamento nei suoi confronti* (v.a. in migliaia e %). Anno 2021

| Valutazione sul lavoro remoto | Lavora da remoto | Non lavora da remoto |
|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Prevalentemente positiva | Convinti (1.408 - 23,5%) | Aspiranti (1.397 - 23,3%) |
| Prevalentemente negativa | Delusi (374 - 6,2%) | Scettici (719 - 12,0%) |
| Sia positiva che negativa | - | Ambivalenti (2.096 - 35,0%) |

Nota: *al netto dei non sa.

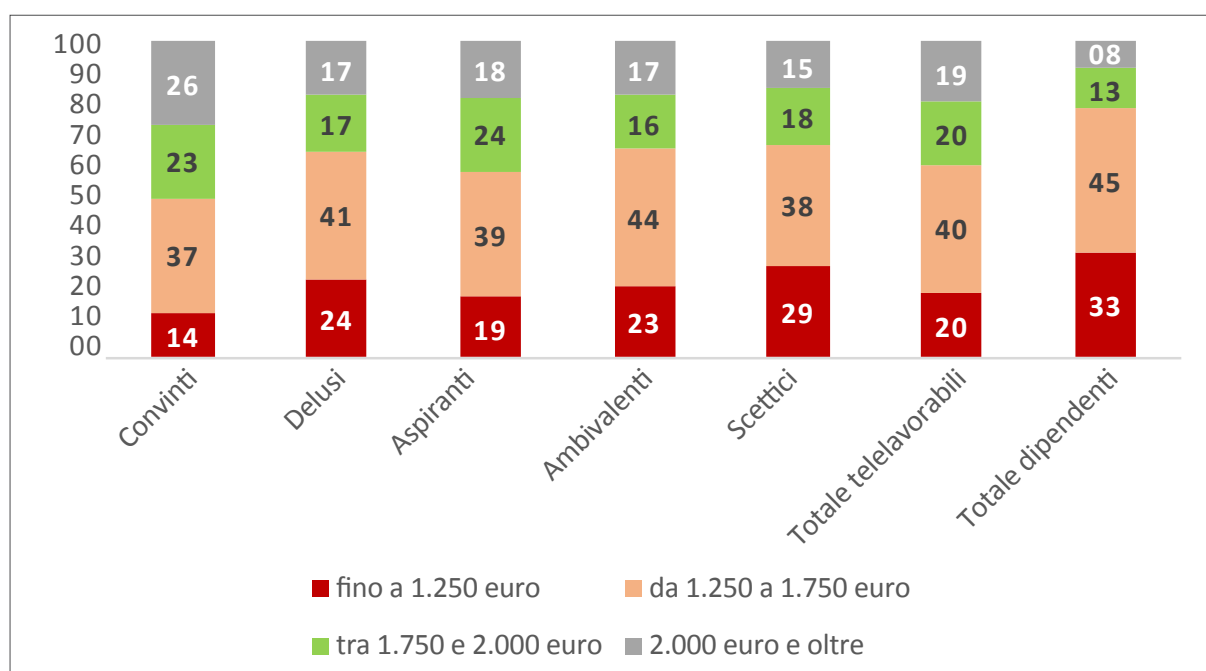
Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

⁸ Trattandosi di una sintesi ottenuta a partire da una variabile che richiede il grado di accordo o disaccordo rispetto a vantaggi e svantaggi del lavoro remoto, sono state rilevate anche situazioni ibride in cui si riconoscono sia vantaggi che svantaggi. In alcuni casi gli intervistati hanno riconosciuto nella stessa misura la presenza di vantaggi e svantaggi, ed è pertanto stato necessario definire una classe di atteggiamento neutro che ha dato luogo alla categoria degli 'ambivalenti'. Per la costruzione dell'indicatore e l'elenco degli item utilizzati si rimanda all'Appendice.

L'incidenza più elevata di donne si rileva nei gruppi caratterizzati da un atteggiamento critico verso il lavoro remoto: i delusi e gli scettici. In questi gruppi le donne sono rispettivamente il 57,1% e il 53% contro il 48,1% del totale dei dipendenti con professioni telelavorabili (da ora in poi per semplicità 'totale telelavorabili'). L'incidenza più elevata di uomini si rileva invece tra gli aspiranti (55,5% rispetto al 51,9% del totale telelavorabili). I giovani tra i 18 e i 34 anni si concentrano soprattutto nel gruppo dei delusi (24,1% in confronto al 19,6%), chi ha tra 35 e 54 anni presenta incidenze maggiori tra i convinti, mentre gli over 55 sono più diffusi tra scettici e ambivalenti. I due gruppi che svolgono lavoro remoto sono caratterizzati dalla maggiore presenza di lavoratori con titoli di studio elevati: i laureati incidono per il 65,4% tra i delusi e per il 52,9% tra i convinti, a fronte del 42,9% del totale telelavorabili. Aspiranti e ambivalenti presentano incidenze di diplomati superiori alla media (circa 6 punti percentuali in più) e quote più contenute di laureati (di circa otto punti percentuali), mentre tra gli scettici si rilevano al contempo sia quote più elevate di quanti non sono andati oltre l'obbligo scolastico (10,3% a fronte del 7,7% della media), che una quota di laureati leggermente superiore alla media.

Riguardo le caratteristiche del lavoro, tra convinti e aspiranti si rilevano le incidenze più elevate di dipendenti con contratto a tempo indeterminato (92,2% e 91,4% in confronto a 89,1% del totale dei telelavorabili) mentre tra i delusi si riscontra la quota più elevata di dipendenti con contratti a termine (17,6% rispetto a 10,9% del totale dei telelavorabili). Tra i convinti e i delusi si rilevano anche le maggiori concentrazioni di dipendenti con contratti full-time (rispettivamente 88,6% e 87,7% a fronte di 85,2% del totale dei telelavorabili), mentre tra gli ambivalenti vi è una quota più elevata di part-time volontario (10,5% contro 8,8% del totale dei telelavorabili) e tra gli scettici una maggiore presenza di part-time involontario (8,3% contro 6% del totale dei telelavorabili). Il lavoro remoto è diffuso soprattutto nelle aziende di grandi dimensioni, anche se sono soprattutto i convinti a lavorare nelle imprese più grandi: il 33,9% dei convinti lavora in un'unità locale con più di 250 dipendenti (rispetto al 25,7% dei delusi e al 21,6% dei telelavorabili), mentre il 43,4% dei delusi lavora in una unità locale che ha tra 50 e 249 lavoratori (in confronto al 33,8% dei convinti e al 32,8% dei telelavorabili). I gruppi di chi non ha accesso al lavoro remoto sono concentrati invece soprattutto nelle imprese più piccole.

Figura 1. Retribuzione mensile netta totale dei dipendenti* per tipologia (%). Anno 2021



Nota: *al netto dei non risponde.

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

Particolarmente interessante, inoltre, è il dato sulla retribuzione netta mensile dichiarata dagli intervistati (figura 1): data la concentrazione di professioni qualificate tra le telelavorabili, è evidente il vantaggio retributivo per l'insieme di queste professioni (dichiara una retribuzione superiore ai 2.000 euro il 19,3% delle telelavorabili a fronte dell'8,3% del totale dei dipendenti); in particolare sono i convinti a presentare le quote maggiori di dipendenti con le retribuzioni più alte (26,3% sopra i 2.000 euro e 23,5% tra 1.750 e 2.000 euro); un quadro retributivo simile è riscontrabile anche nel gruppo degli aspiranti che presentano valori leggermente più elevati nelle classi di reddito superiori, mentre le classi di reddito più basse hanno un'elevata incidenza tra i delusi e gli scettici.

I settori di attività a cui appartengono i rispondenti dei diversi gruppi chiariscono ulteriormente il quadro: tra i convinti si osservano incidenze superiori alla media soprattutto nei servizi di informazione e comunicazione, nelle attività finanziarie e assicurative e nei servizi alle imprese; tra i delusi sono presenti soprattutto occupati in istruzione, sanità e altri servizi sociali; tra gli aspiranti vi sono quote più elevate di dipendenti dei servizi generali della PA, di addetti al commercio e di occupati nell'industria in senso stretto; tra gli scettici si rilevano incidenze maggiori rispetto alla media di dipendenti impiegati in istruzione, sanità e altri servizi sociali e nelle costruzioni. Gli ambivalenti presentano la distribuzione più simile al totale delle telelavorabili, con incidenze leggermente più elevate di occupati nell'industria in senso stretto e in istruzione e sanità. Riguardo al tipo di datore di lavoro, gli scettici e, soprattutto, i delusi presentano concentrazioni maggiori di dipendenti pubblici (31,6% e 44% contro il 29,5% del totale delle telelavorabili), mentre gli altri gruppi si discostano poco dal profilo medio.

4. Chi lavora da remoto: i convinti e i delusi

Come è stato precisato sopra, coloro che svolgono professioni telelavorabili e hanno svolto lavoro remoto si dividono in due gruppi: i convinti e i delusi. La tabella 3 riassume le risposte di questi due gruppi rispetto a una selezione di variabili relative a caratteristiche e condizioni di lavoro. In particolare, sono prese in considerazione le variabili in cui sono state rilevate discrepanze tra convinti e delusi o tra questi due gruppi e la media delle professioni telelavorabili.

I convinti presentano, nel complesso, condizioni lavorative migliori. In relazione agli aspetti ergonomici dichiarano maggiori margini di flessibilità lavo-

rativa e maggiore soddisfazione per la conciliazione vita-lavoro, anche se capita più frequentemente che lavorino oltre l'orario di lavoro.

Riguardo alle caratteristiche dell'organizzazione del lavoro, se i delusi dichiarano più spesso un ritmo di lavoro elevato, i convinti dichiarano più spesso un ritmo discontinuo, sovente caratterizzato dalla presenza di compiti imprevisti. Un quarto dei delusi inoltre dichiara di non lavorare in team (a fronte del 14,3% dei convinti).

In entrambi i gruppi circa il 92% dichiara che il proprio lavoro è sottoposto al controllo di un superiore (a fronte dell'88% della media), anche se i delusi risultano avere maggiori capacità di influenzare le strategie e gli obiettivi da raggiungere nel proprio lavoro (circa il 35% dei delusi dichiara di poter sempre influenzare obiettivi e strategie, a fronte del 29% dei convinti).

Riguardo l'autonomia, i profili dei due gruppi sono più simili, con i delusi che dichiarano maggiori possibilità di incidere su metodi e tecniche di lavoro e i convinti che dichiarano maggiori margini di autonomia nella gestione dei tempi del lavoro, con quote più elevate di rispondenti che dichiarano di poter sempre influenzare la programmazione delle attività e la velocità o i ritmi del lavoro. I due gruppi presentano profili simili in relazione al coinvolgimento sul lavoro, con i convinti che sentono più frequentemente di poter ricevere ascolto presso i superiori sulle proposte di lavoro. Coerentemente con le retribuzioni mediamente più elevate registrate tra i convinti, questi ultimi dichiarano di essere maggiormente soddisfatti dei delusi rispetto al guadagno ottenuto con il proprio lavoro.

Infine, le differenze sulle tecnologie impiegate probabilmente devono essere ascritte soprattutto alla diversa distribuzione nei settori di attività: se l'uso del computer e di Internet sfiora il 100% per entrambi i gruppi, tra i convinti si rilevano quote maggiori di impiego di sistemi informatici di condivisione delle informazioni, simulazione dei processi produttivi e analisi dei Big data.

Oltre alle differenze sin qui analizzate, è possibile esplorare in dettaglio alcune delle caratteristiche specifiche dell'organizzazione del lavoro remoto che sicuramente concorrono a determinare il tipo di atteggiamento di lavoro. Tra i delusi, che già si caratterizzano per minori possibilità di gestire con flessibilità i propri orari, si riscontrano anche incidenze più elevate di dipendenti che hanno sperimentato

Tabella 3. Convinti e delusi per condizioni e aspetti organizzativi dell'attività lavorativa (%). Anno 2021

| | Lavora da remoto | | Totale telelavorabili | |
|---|--|--------|-----------------------|------|
| | Convinti | Delusi | | |
| Aspetti ergonomici | Può adattare i propri orari di lavoro entro certi limiti | 33,2 | 25,8 | 23,6 |
| | Può prendere facilmente permessi orari con breve preavviso | 64,1 | 47,4 | 55,6 |
| | Non dispone di alcun tipo di flessibilità | 16,3 | 39,3 | 31,4 |
| | Soddisfazione elevata per work-life balance | 20,3 | 10,0 | 16,7 |
| | Lavora spesso anche fuori dall'orario di lavoro | 23,0 | 32,0 | 21,6 |
| | Lavora talvolta anche fuori dall'orario di lavoro | 37,2 | 34,0 | 33,5 |
| Organizzazione del lavoro | Sul lavoro si sente a proprio agio, come a casa: molto d'accordo | 19,5 | 20,4 | 15,8 |
| | Il suo ritmo di lavoro è elevato | 41,9 | 44,4 | 38,5 |
| | Il suo ritmo di lavoro è discontinuo | 20,0 | 15,3 | 17,3 |
| | Può decidere con facilità quando fare una pausa | 84,6 | 69,7 | 76,8 |
| | Deve spesso interrompere il lavoro per passare ad altri compiti non previsti | 37,9 | 29,1 | 34,4 |
| | Lavora in più team | 11,9 | 10,6 | 9,6 |
| | Non lavora in team | 14,3 | 24,5 | 20,1 |
| | Nel suo lavoro non prevalgono compiti ripetitivi | 52,1 | 55,2 | 44,5 |
| | Lavoro sottoposto alla supervisione diretta di un superiore | 92,4 | 92,0 | 88,2 |
| | Nel suo lavoro può sempre influenzare: | | | |
| | le strategie e gli obiettivi da raggiungere | 28,9 | 34,9 | 25,9 |
| | i metodi e le tecniche del suo lavoro | 41,2 | 46,3 | 37,7 |
| | la programmazione delle attività | 44,3 | 37,3 | 36,6 |
| l'ordine delle mansioni/compiti | 43,5 | 44,6 | 37,3 | |
| la velocità/i ritmi di lavoro | 44,8 | 39,2 | 37,9 | |
| Coinvolgimento | Se ha idee e progetti da sviluppare trova spesso ascolto tra i superiori | 37,3 | 31,1 | 28,4 |
| | Si sente molto coinvolto professionalmente nello svolgimento del lavoro | 17,5 | 17,1 | 14,7 |
| | Trova molta corrispondenza fra i suoi valori e quelli dell'organizzazione | 16,7 | 18,4 | 14,3 |
| Sviluppo e professionalità | Guadagna bene per il lavoro che fa: molto d'accordo | 12,5 | 10,0 | 8,2 |
| | Ha prospettive per un avanzamento di carriera: molto d'accordo | 11,9 | 12,2 | 9,2 |
| | Il suo lavoro richiede lo svolgimento di compiti complessi | 79,9 | 81,5 | 69,3 |
| Tecnologia | Nel suo lavoro utilizza: | | | |
| | computer e/o dispositivi elettronici/digitali | 99,2 | 99,2 | 94,5 |
| | Internet/ e-mail / Social | 99,0 | 98,8 | 92,1 |
| | macchinari e/o sistemi automatizzati | 17,3 | 12,5 | 25,6 |
| | sistemi informatici di condivisione delle informazioni (Cloud computing) | 73,7 | 61,9 | 56,7 |
| | sistemi informatici di simulazione dei processi produttivi (Cloud manufacturing) | 18,3 | 11,7 | 12,6 |
| | strumenti di raccolta e analisi di grandi volumi di dati (Big data analytics) | 33,5 | 21,5 | 23,6 |
| Il suo lavoro non è a rischio per le innovazioni tecnologiche | 93,9 | 94,0 | 94,7 | |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

una remotizzazione più rigida: oltre la metà dei delusi dichiarano che i giorni dedicati a questa modalità sono definiti da un calendario predeterminato (in confronto al 42,7% dei convinti; tabella 4). I delusi poi possono fruire di un numero più basso di giorni di lavoro remoto al mese: il 26% dichiara di aver lavorato da casa da 1 a 10 giorni al mese (tra i convinti la percentuale scende al 20,7%) e il 43% da 11 a 20 giorni (tra i convinti la percentuale sale al 53%).

Tra i delusi vi sono poi incidenze maggiori di quanti dichiarano che con il lavoro remoto è più probabile dover sacrificare tempo anche nel fine settimana (37% a fronte di circa il 33% tra i convinti), mentre non vi sono differenze di rilievo rispetto al rischio di essere impegnati la sera. Tra i convinti è presente, invece, una maggiore incidenza di dipendenti che per lavorare utilizzano gli strumenti forniti dall'azienda, che hanno un'organizzazione del lavoro per obiettivi

di gruppo e individuali e che dichiarano una maggiore libertà nella scelta di quando disconnettersi (63% contro 47% dei delusi). Sembra quindi che per i delusi il lavoro remoto si associ principalmente ai rischi di estensione dell'orario e aumento dei ritmi di lavoro, senza che questo possa essere bilanciato da una maggiore flessibilità e opportunità di conciliazione.

Inoltre, tra gli item della domanda su vantaggi e svantaggi utilizzata per costruire la tipologia, i delusi enfatizzano soprattutto i rischi di isolamento (segnalati dall'86,1% dei delusi rispetto al 56,1% dei convinti) e i maggiori costi da affrontare quando si lavora da casa. Sempre i delusi sono meno pronti degli altri a riconoscere che il lavoro remoto "rende più efficace il lavoro per obiettivi" o che "aumenta l'autonomia rispetto ai tempi di lavoro e non lavoro" e oltre quattro delusi su dieci vorrebbero interrompere l'esperienza da remoto.

Tabella 4. Convinti e delusi per caratteristiche lavoro remoto (%). Anno 2021

| | Lavoratori da remoto | | |
|---|----------------------|--------|--------|
| | Convinti | Delusi | Totale |
| Il lavoro remoto è regolato: | | | |
| in un contratto collettivo | 27,3 | 29,0 | 27,7 |
| nel contratto individuale di lavoro | 11,8 | 12,6 | 12,0 |
| in un regolamento aziendale | 31,7 | 26,2 | 30,5 |
| non è formalizzato | 24,3 | 24,6 | 24,4 |
| Può scegliere quando lavorare da remoto e quando rientrare in sede? | | | |
| sì, sempre | 19,2 | 12,4 | 17,8 |
| sì, ma solo comunicandolo in anticipo al responsabile | 32,0 | 31,4 | 31,9 |
| no, i giorni sono definiti da un calendario prefissato | 42,7 | 51,3 | 44,5 |
| Nel lavoro remoto utilizza dispositivi informatici: | | | |
| personali | 24,7 | 39,1 | 27,7 |
| aziendali | 62,9 | 47,8 | 59,7 |
| sia personali che aziendali | 12,0 | 8,9 | 11,4 |
| non usa dispositivi informatici | 0,4 | 4,2 | 1,2 |
| Aspetti organizzativi: | | | |
| fornitura ai dipendenti di dispositivi informatici | 81,2 | 64,1 | 77,6 |
| organizzazione di gruppi di lavoro per obiettivi | 72,7 | 66,5 | 71,4 |
| assegnazione di obiettivi individuali | 48,1 | 36,1 | 45,6 |
| può scegliere liberamente quando disconnettersi | 63,0 | 47,0 | 59,6 |
| Lavorando da remoto ha maggiori probabilità di: | | | |
| lavorare la sera | 49,5 | 48,8 | 49,3 |
| lavorare nei fine settimana | 32,9 | 37,0 | 33,8 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

Nella valutazione sul lavoro remoto non è infine da escludere che intervengano anche altri aspetti, relativi, ad esempio, al tema della conciliazione vita-lavoro: significativa a tale proposito, considerando la maggiore presenza di donne nel gruppo dei delusi, è la percentuale più bassa di accordo rispetto all'item "il lavoro remoto consente di organizzare e gestire meglio gli impegni privati-familiari" (50,4% rispetto al 92,4% dei convinti). Inoltre, tra la componente femminile del gruppo dei delusi l'incidenza di quante dichiarano di avere totalmente a proprio carico l'attività di cura (30,2%) è maggiore del totale delle donne che svolgono professioni telelavorabili (26,2%).

5. Chi non lavora da remoto: aspiranti, scettici e ambivalenti

In modo speculare rispetto a quanto fatto per convinti e delusi, la tabella 5 sintetizza le risposte dei lavoratori che non hanno svolto lavoro remoto nel periodo coperto dall'indagine e rientrano nei gruppi aspiranti, scettici e ambivalenti.

Rispetto agli aspetti ergonomici, gli aspiranti compensano la scarsa flessibilità condivisa dai tre gruppi con le maggiori possibilità di prendere permessi con breve anticipo, dichiarando un migliore livello di conciliazione vita-lavoro (soprattutto rispetto agli scettici).

Riguardo gli aspetti riconducibili all'organizzazione del lavoro, gli aspiranti dichiarano ritmi di lavoro meno intensi del totale delle telelavorabili (e in particolare meno intensi degli scettici) e possono più frequentemente decidere quando prendere una pausa;

nonostante siano più spesso dedicati a mansioni ripetitive, è più probabile che debbano interrompere la loro attività per dedicarsi a compiti imprevisti. La loro autonomia è solo lievemente superiore a quella del totale delle telelavorabili, ma significativamente inferiore a quella di cui godono gli scettici. Il livello di controllo per supervisione diretta degli aspiranti è in linea con il dato medio, ma maggiore di quello degli scettici.

Gli aspiranti tendono a identificarsi meno frequentemente con i valori dell'organizzazione in cui sono inseriti, a sentirsi meno ascoltati e ad essere meno coinvolti nei processi lavorativi. Insieme agli scettici, gli aspiranti sono tra coloro che dichiarano più spesso di essere poco soddisfatti del rapporto con i superiori, rispettivamente nel 12,3% e 13,4% dei casi in confronto al 10,9% delle telelavorabili. Inoltre, gli aspiranti tendono ad essere lievemente meno soddisfatti su un piano economico e di prospettive di carriera rispetto al totale di coloro che svolgono professioni telelavorabili. Gli aspiranti, infine, hanno una familiarità con le tecnologie digitali in linea o leggermente inferiore alla media delle professioni telelavorabili, ma significativamente maggiore rispetto alle altre categorie di chi non lavora da remoto, soprattutto nell'uso di sistemi avanzati di Big data analytics o Cloud computing.

Tra gli scettici, invece, la scarsa flessibilità è associata alle minori possibilità di chiedere permessi con preavviso e a una maggiore intensità lavorativa. Gli scettici non percepiscono il posto di lavoro come un luogo particolarmente ostile, tanto che l'incidenza di

Tabella 5. Aspiranti, ambivalenti e scettici per condizioni e aspetti organizzativi dell'attività lavorativa (%). Anno 2021

| | Non lavora da remoto | | | Totale telelavorabili | |
|--------------------|--|-------------|----------|-----------------------|------|
| | Aspiranti | Ambivalenti | Scettici | | |
| Aspetti ergonomici | Può adattare i propri orari di lavoro entro certi limiti | 19,4 | 20,8 | 20,1 | 23,6 |
| | Può prendere facilmente permessi orari con breve preavviso | 61,2 | 49,5 | 50,6 | 55,6 |
| | Non dispone di alcun tipo di flessibilità | 34,7 | 37,1 | 34,0 | 31,4 |
| | Soddisfazione elevata per work-life balance | 17,5 | 16,2 | 12,9 | 16,7 |
| | Lavora spesso anche fuori dall'orario di lavoro | 24,6 | 16,4 | 23,0 | 21,6 |
| | Lavora talvolta anche fuori dall'orario di lavoro | 28,9 | 33,7 | 34,2 | 33,5 |
| | Sul lavoro si sente a proprio agio, come a casa: molto d'accordo | 15,0 | 12,6 | 17,3 | 15,8 |

Segue

Segue Tabella 5

| | Non lavora da remoto | | | Totale telelavorabili | |
|-----------------------------------|--|-------------|----------|-----------------------|------|
| | Aspiranti | Ambivalenti | Scettici | | |
| Organizzazione del lavoro | Il suo ritmo di lavoro è elevato | 36,9 | 35,3 | 41,2 | 38,5 |
| | Il suo ritmo di lavoro è discontinuo | 17,2 | 16,1 | 16,5 | 17,3 |
| | Può decidere con facilità quando fare una pausa | 79,7 | 74,3 | 67,0 | 76,8 |
| | Deve spesso interrompere il lavoro per passare ad altri compiti non previsti | 40,6 | 29,4 | 32,9 | 34,4 |
| | Lavora in più team | 9,8 | 8,2 | 8,4 | 9,6 |
| | Non lavora in team | 18,2 | 24,3 | 20,3 | 20,1 |
| | Nel suo lavoro non prevalgono compiti ripetitivi | 38,7 | 42,6 | 40,6 | 44,5 |
| | Lavoro sottoposto alla supervisione diretta di un superiore | 88,8 | 85,9 | 83,5 | 88,2 |
| | Nel suo lavoro può sempre influenzare: | | | | |
| | le strategie e gli obiettivi da raggiungere | 26,3 | 20,0 | 31,8 | 25,9 |
| | i metodi e le tecniche del suo lavoro | 39,1 | 30,0 | 46,0 | 37,7 |
| | la programmazione delle attività | 39,2 | 28,5 | 39,6 | 36,6 |
| | l'ordine delle mansioni/compiti | 39,1 | 28,9 | 42,3 | 37,3 |
| la velocità/i ritmi di lavoro | 38,6 | 29,4 | 47,2 | 37,9 | |
| Coinvolgimento | Se ha idee e progetti da sviluppare trova spesso ascolto tra i superiori | 25,2 | 25,2 | 25,3 | 28,4 |
| | Si sente molto coinvolto professionalmente nello svolgimento del lavoro | 13,4 | 14,5 | 11,5 | 14,7 |
| | Trova molta corrispondenza fra i suoi valori e quelli dell'organizzazione | 11,2 | 15,0 | 11,6 | 14,3 |
| Sviluppo e professionalità | Guadagna bene per il lavoro che fa: molto d'accordo | 7,6 | 5,8 | 7,6 | 8,2 |
| | Ha prospettive per un avanzamento di carriera: molto d'accordo | 9,1 | 6,9 | 9,5 | 9,2 |
| | Il suo lavoro richiede lo svolgimento di compiti complessi | 64,5 | 65,0 | 63,8 | 69,3 |
| Tecnologia | Nel suo lavoro utilizza: | | | | |
| | computer e/o dispositivi elettronici/digitali | 95,2 | 91,3 | 90,7 | 94,5 |
| | Internet/ e-mail/Social | 91,5 | 88,5 | 86,5 | 92,1 |
| | macchinari e/o sistemi automatizzati | 28,6 | 31,9 | 24,8 | 25,6 |
| | sistemi informatici di condivisione delle informazioni (Cloud computing) | 56,3 | 48,1 | 46,3 | 56,7 |
| | sistemi informatici di simulazione dei processi produttivi (Cloud manufacturing) | 11,0 | 11,7 | 7,5 | 12,6 |
| | strumenti di raccolta e analisi di grandi volumi di dati (Big data analytics) | 22,8 | 19,2 | 19,6 | 23,6 |
| | Il suo lavoro non è a rischio per le innovazioni tecnologiche | 95,3 | 95,4 | 93,8 | 94,7 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

chi dichiara di sentirsi a proprio agio sul posto di lavoro è lievemente superiore a quello del totale delle telelavorabili. Come già accennato, sono in prevalenza donne, di cui una percentuale significativa si fa quasi esclusivamente carico delle attività di cura e assistenza familiare (37,4% a fronte del 26% del totale delle donne che svolgono professioni telelavorabili). Non sembra essere un caso che il gruppo degli scettici presenti l'incidenza più bassa di quanti dichiarano un elevato livello di conciliazione vita-lavoro, al di sotto anche della media del totale delle telelavorabili (12,9% su una media del 16,5%). Nonostante gli scettici abbiano più frequentemente un ritmo di lavoro alto e possano più raramente decidere quando fare una pausa, godono di maggior autonomia: questo aspetto suggerisce che questo gruppo potrebbe percepire il lavoro remoto come una minaccia, ovvero una modalità che potenzialmente potrebbe ridurre possibilità di influenzare obiettivi, strumenti, pianificazione delle attività e soprattutto ritmi di lavoro. Tra le affermazioni sui vantaggi e svantaggi del lavoro remoto, gli scettici sono meno d'accordo rispetto al totale delle telelavorabili con l'affermazione secondo cui questa forma di lavoro consente di organizzare e gestire meglio gli impegni privati e familiari (44,9% di abbastanza o molto d'accordo in confronto al 79,6%), o che renda più efficace il lavoro per obiettivi (31,4% rispetto al 65,5%). In generale, gli scettici tendono ad utilizzare meno frequentemente le tecnologie digitali menzionate nell'indagine e registrano una differenza significativa rispetto all'uso di sistemi tecnologici relativamente più sofisticati (ad esempio, il Cloud computing), dato che suggerisce che l'atteggiamento di scetticismo che caratterizza questo gruppo possa essere influenzato dalle difficoltà che questi lavoratori associano ai processi di upgrading in termini di competenze digitali.

Infine, gli ambivalenti si sentono meno a proprio agio sul posto di lavoro, anche se lavorano meno frequentemente al di fuori dell'orario di lavoro, sia rispetto al totale delle telelavorabili che rispetto agli altri due gruppi. Gli ambivalenti dichiarano di avere un livello di conciliazione vita-lavoro in linea con quella del totale delle telelavorabili, di essere meno esposti a ritmi di lavoro elevato e di svolgere compiti ripetitivi più spesso rispetto al totale delle telelavorabili (anche se meno frequentemente che gli altri due gruppi), sebbene dichiarino di avere meno autonomia; si sentono più spesso coinvolti nello svolgi-

mento del lavoro rispetto agli altri due gruppi e tra di loro è presente un'incidenza leggermente maggiore di coloro che trovano corrispondenza tra i propri valori e quelli dell'organizzazione in cui lavorano. La soddisfazione economica e per le prospettive di carriera da parte degli ambivalenti è inferiore, sia a quella del totale delle telelavorabili, che a quella di aspiranti e scettici. Riguardo le affermazioni su vantaggi e svantaggi si registrano quote maggiori, anche rispetto agli scettici, di soggetti che percepiscono rischi per la carriera (il 76% è d'accordo con l'affermazione secondo cui con il lavoro remoto sono minori le possibilità di crescita professionale, in confronto al 67,6% degli scettici), la difesa dei diritti dei lavoratori (75,2% di accordo con l'affermazione secondo cui nel lavoro remoto è più difficile rispettare i diritti e mantenere le tutele, in confronto al 65,5% degli scettici) e l'aumento del controllo (74,4% di accordo con l'affermazione secondo cui il lavoro remoto fa sentire costantemente sotto controllo, connessi o raggiungibili, a fronte del 66,3% degli scettici). In generale, questo gruppo di lavoratori utilizza meno le tecnologie digitali rispetto alla media delle telelavorabili: anche in questo caso, quindi lo scarso utilizzo delle nuove tecnologie può contribuire in parte a spiegare la 'diffidenza' degli ambivalenti rispetto alla remotizzazione del lavoro.

Conclusioni

Il contributo si inserisce nel più ampio dibattito sui processi di digitalizzazione del lavoro e sulle trasformazioni delle condizioni lavorative che ne derivano. Attraverso l'analisi dei dati della V Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro del 2021, si avanzano alcune ipotesi interpretative dei diversi atteggiamenti che i lavoratori mostrano nei confronti del lavoro remoto, a partire dalla telelavorabilità della professione che svolgono, delle condizioni di lavoro e delle caratteristiche organizzative delle loro attività lavorative. Il *remote worker* è di fatto un lavoratore digitale e quindi le condizioni di lavoro e gli aspetti organizzativi della sua attività lavorativa sono fortemente influenzati dall'integrazione in essa delle nuove tecnologie che, almeno in parte, ne trasformano contenuti e modalità del lavoro. Per comprendere a fondo la portata di tali trasformazioni è necessario però tenere in considerazione il modo in cui la digitalizzazione viene integrata nei diversi contesti organizzativi.

In questa prospettiva, la compatibilità dell'attività lavorativa con la sua remotizzazione, ovvero la telelavorabilità della professione, riveste un ruolo particolarmente importante e, in linea con altri recenti studi, si conferma come uno dei fattori decisivi della polarizzazione delle condizioni di lavoro: rispetto alle professioni non telelavorabili, quelle telelavorabili tendono ad avere migliori condizioni contrattuali, migliori condizioni retributive, ad essere svolte da lavoratori con una scolarizzazione più elevata, con maggiore abitudine all'utilizzo di tecnologie digitali e, nel complesso, con maggiore autonomia e controllo sul lavoro, anche se con una elevata porosità dei confini temporali della sfera lavorativa.

L'analisi si è concentrata sull'eterogeneità degli atteggiamenti dei lavoratori che svolgono professioni telelavorabili nei confronti del lavoro remoto, riconducibile certamente ai diversi contesti personali o familiari, ma condizionata anche dai diversi contesti organizzativi, anche in ragione delle diverse dimensioni aziendali. È possibile che nelle aziende di maggiori dimensioni, in cui lavorano più spesso i convinti, le maggiori risorse disponibili abbiano consentito di inserire la remotizzazione del lavoro in un processo più integrato e coerente di trasformazione, accompagnato da strumenti adeguati e da una rimodulazione del processo organizzativo. È importante ricordare che le professioni telelavorabili includono un ampio spettro di professioni (dagli specialisti nelle discipline giuridiche o informatiche agli insegnanti, dai dirigenti di azienda agli impiegati) caratterizzate da condizioni di lavoro molto diverse tra loro. Si deve inoltre considerare il fatto che il periodo in cui è stata svolta l'indagine, il 2021, era ancora in piena emergenza pandemica, la quale, come noto, ha accelerato e in qualche misura distorto l'adozione di questa modalità di lavoro. Tuttavia, dall'analisi emergono alcuni aspetti dell'adozione del lavoro remoto che possono legittimamente essere considerati non contingenti, e che molto probabilmente sono destinati a perdurare nel tempo, anche oltre la fase emergenziale.

A partire dall'individuazione di cinque diversi atteggiamenti nei confronti del lavoro remoto, due riconducibili a chi lavora da remoto (convinti e delusi) e tre riconducibili a chi non accede al lavoro remoto (aspiranti, scettici e ambivalenti), e sulla base del confronto tra questi gruppi e il totale delle professioni telelavorabili, sono emerse differenze riguardo i profili socio-professionali e le diverse condizioni organizzative.

Riguardo i profili socio-professionali, le donne sono maggiormente rappresentate nei gruppi con atteggiamento critico nei confronti del lavoro remoto (delusi e scettici) e i giovani tra i 18 e i 34 anni ricadono soprattutto nel gruppo dei delusi, tra cui si registra anche la quota più elevata di lavoratori a termine. Il settore di appartenenza sembra, inoltre, incidere sensibilmente sulla distribuzione dei rispondenti nei cinque gruppi: i convinti lavorano più frequentemente nei settori dell'informazione e della comunicazione, realtà lavorative tendenzialmente ad alta qualificazione, mentre tra i lavoratori della sanità, dell'istruzione e dei servizi sociali si registrano più frequentemente atteggiamenti critici rispetto al lavoro remoto; particolarmente significativa è l'incidenza dei dipendenti pubblici nel gruppo dei delusi, dato che sembra fare eco alle note difficoltà della Pubblica amministrazione ad affrontare la sfida della digitalizzazione.

Riguardo le condizioni di lavoro e gli aspetti organizzativi dell'attività lavorativa associabili ai diversi gruppi, l'analisi porta alla luce alcune differenze significative. Tra coloro che svolgono lavoro remoto, i convinti godono complessivamente di migliori condizioni, maggiore flessibilità lavorativa e soddisfazione per la conciliazione vita-lavoro, anche a costo di dover lavorare più frequentemente oltre l'orario di lavoro. In questo gruppo sembrano più diffuse le buone pratiche, con strumenti più spesso forniti dall'azienda, maggiore capacità di scegliere quando disconnettersi e quali obiettivi lavorativi prefiggersi, oltre che maggiore abitudine a lavorare in team. I delusi, al contrario, dichiarano di avere minore flessibilità di orario, maggiore rigidità nella fruizione del lavoro remoto, ritmi di lavoro più intensi e la tendenza a lavorare di più nel fine settimana.

L'esperienza di lavoro remoto dei convinti sembra in sostanza più vicina al modello del lavoro 'ubiquo di qualità' o 'buon lavoro remoto', con le connotazioni rispettivamente indicate da Butera (2020) e della Ratta-Rinaldi (2022), mentre i delusi sembrano aver sperimentato piuttosto un lavoro 'remote non smart', in cui le attività sono state svolte a distanza senza che l'organizzazione si sia adeguata alle nuove necessità (Osservatorio Smart working 2022; Crespi 2023). È noto che l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali abbia favorito una riconfigurazione degli spazi e dei tempi di lavoro che avevano caratterizzato il secolo scorso ed è evidente quanto il lavoro remoto

rappresenti plasticamente questa trasformazione. La diversità che i due gruppi mostrano riguardo il tipo di tecnologie utilizzate durante lo svolgimento della propria attività lavorativa porta a ritenere che l'adeguatezza dell'ambiente tecnologico in cui chi svolge lavoro remoto è inserito risulta essere un fattore importante: i convinti dichiarano di fare un maggiore utilizzo di artefatti tecnologici più avanzati per collaborare e condividere informazioni rispetto a quello che dichiarano i delusi. L'ambiente tecnologico in cui il lavoro remoto si svolge, dunque, è un fattore da tenere in grande considerazione, ma allo stesso tempo le differenze in termini di condizioni di lavoro e di aspetti organizzativi che presentano i gruppi dei convinti e dei delusi indicano che la dimensione organizzativa rimane uno snodo cruciale per la qualità del lavoro. Le evidenze, infatti, mostrano che un processo di remotizzazione del lavoro che ambisce a combinare efficienza e benessere necessita di una riorganizzazione dei processi organizzativi e dell'individuazione di nuovi equilibri tra autonomia e controllo, fluidificazione dei processi lavorativi e proceduralizzazione e responsabilizzazione dei team di lavoro e attribuzione di obiettivi individuali.

Rispetto all'atteggiamento critico nei confronti del lavoro remoto del gruppo dei delusi, inoltre, sembra avere un ruolo importante l'appartenenza di genere: l'incidenza particolarmente alta di chi dichiara di avere totalmente a proprio carico l'attività di cura tra la componente femminile del gruppo dei delusi, infatti, porta a ritenere che in questo caso il lavoro remoto abbia rafforzato o per lo meno consolidato il 'tradizionale' disequilibrio della divisione dei compiti all'interno delle famiglie. D'altra parte, è già emerso in altri studi (Bergamante e della Ratta-Rinaldi 2023) che non è infrequente che le donne con elevati carichi di cura dichiarino di voler interrompere l'esperienza di lavoro remoto o esprimano un giudizio negativo su di esso, e che lo svolgimento di una modalità lavorativa che teoricamente dovrebbe facilitare la conciliazione vita-lavoro finisca per determinare nei fatti una ripartizione del lavoro di cura ancora più sbilanciata all'interno della famiglia (Cardinali 2021).

Riguardo coloro che non svolgono lavoro remoto, gli aspiranti appaiono motivati dall'aspettativa di acquisire maggiore autonomia e flessibilità, magari riducendo il tempo di lavoro e degli spostamenti ad esso collegati; tendono a identificarsi meno con

il lavoro che stanno svolgendo, ritengono di essere meno ascoltati e coinvolti nei processi lavorativi ed è ipotizzabile che proprio a partire da queste condizioni siano disposti ad allontanarsi dal posto di lavoro (con gli annessi rischi di isolamento). Il mancato accesso al lavoro remoto degli aspiranti potrebbe, quindi, generare frustrazione, risentimento e senso di iniquità, soprattutto se si considera che chi rientra in questo gruppo dichiara di fare già un utilizzo di tecnologie collaborative e di condivisione delle informazioni compatibili con il lavoro remoto più o meno in linea con quello che dichiara il totale dei telelavorabili. Il malessere latente e le dinamiche conflittuali che possono derivare da questa condizione interrogano tanto le imprese quanto le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, sull'opportunità di una regolazione dell'accesso al lavoro remoto che sia percepita come imparziale e non discriminatoria. Viceversa, gli scettici, che dichiarano di avere maggiore autonomia, sembrano associare al lavoro remoto il rischio di vedere ridotta la loro possibilità di incidere su obiettivi, strumenti, pianificazione delle attività e soprattutto ritmi di lavoro. Inoltre, dato che utilizzano meno frequentemente tecnologie digitali, è possibile avanzare l'ipotesi che parte del loro atteggiamento critico sia riconducibile alla mancanza di esperienza di utilizzo delle nuove tecnologie e, forse, al possesso di scarse competenze digitali.

L'analisi, quindi, ha permesso di far emergere le relazioni tra l'atteggiamento che ciascun gruppo esprime con le diverse condizioni di lavoro, i differenti contesti organizzativi e il grado e il modo di utilizzo delle nuove tecnologie, suggerendo ipotesi su quali siano i diversi fattori sottostanti all'eterogeneità degli atteggiamenti nei confronti del lavoro remoto (sia di chi lo svolge, sia di chi non lo svolge). La tecnologia utilizzata (o per meglio dire, il tipo di tecnologia utilizzata), come si è scritto, rappresenta un aspetto importante per spiegare l'atteggiamento verso il lavoro remoto, ma le radici dei diversi atteggiamenti sono da cercare, oltre che nelle caratteristiche socio-professionali dei lavoratori (tipo di professione, tipo di mansione, genere, età ecc.), anche nel terreno organizzativo e nella capacità del datore di lavoro di adeguare il processo lavorativo ad una modalità di lavoro remoto.

Tali ipotesi interpretative, costruite sulla base di informazioni relative alla fase di emergenza pandemica, potranno essere affinate nei prossimi

anni, grazie alla rilevazione di informazioni sulla diffusione del lavoro remoto nella fase post emergenziale. Sarà importante disporre di dati che siano in grado di restituire con maggior dettaglio le trasformazioni dei processi aziendali avvenute in seguito all'introduzione del lavoro remoto, in relazione sia agli aspetti relazionali (tra cui la circolazione di informazioni e le dinamiche di potere), sia ai cambiamenti dei contenuti del lavoro e ai sistemi di misurazione dei risultati. Alcuni aspetti critici del lavoro remoto emersi in questo articolo, come ad esempio i crescenti rischi di pervasività, dovrebbero essere approfonditi maggiormente in modo da esplorare meglio la relazione tra questi e gli spazi di autonomia, l'eventuale ridefinizione dei flussi di attività e la diffusione di processi di autocontrollo messi in pratica dai lavoratori in particolari contesti professionali (Ponzellini 2023). In questo contesto, le indagini già programmate da Inapp saranno utili a sviluppare e integrare l'analisi condotta nelle pagine precedenti, permettendo di capire meglio quanto la diffusione del lavoro remoto (e in generale delle tecnologie digitali) contribuisce ad accentuare o ad attenuare differenze tra condizioni lavorative e a consolidare o meno la tendenza alla polarizzazione del mondo del lavoro.

Appendice

A. La classificazione Istat delle professioni telelavorabili

L'opportunità di svolgere almeno una parte del lavoro da postazione remota è fortemente connessa con il tipo di attività svolte: individuare nello specifico le professioni effettivamente compatibili con la remotizzazione non è però un compito facile, perché sarebbe necessario calarsi negli specifici contesti organizzativi e tecnologici. Tuttavia, sono possibili approssimazioni teoriche a partire dal presupposto secondo cui quando le attività da svolgere non richiedono il contatto fisico con l'oggetto prodotto (o con le persone), o il prodotto è immateriale, è possibile allentare i vincoli di luogo e orario e svolgere le attività da postazione remota.

Nel 2020 l'Istat ha proposto una nuova aggrega-

zione delle professioni presenti nella classificazione CP2011 (utilizzata nella maggior parte delle indagini della statistica ufficiale), utile a dar conto della "fattibilità (teorica) del lavoro remoto", grazie all'impiego di tecniche multivariate applicate ai dati dell'Indagine campionaria sulle professioni Istat-Isfol del 2012. L'insieme delle informazioni quali-quantitative disponibili nel dataset dell'indagine, particolarmente esteso e articolato, permette infatti di condurre analisi multidimensionali in grado di riorganizzare le Unità professionali in cui si articolano le categorie di lavoratori, identificandole rispetto ai contenuti, alle attività e ai sistemi di relazioni sociali e organizzative con cui l'attività lavorativa è esercitata.

In particolare, per individuare le professioni telelavorabili sono state selezionate 43 variabili legate alla specificità dei compiti svolti (come l'interazione con gli altri, lavorare con i computer o ispezionare attrezzature), alle modalità di esecuzione o ai diversi modelli organizzativi (lavoro in completa autonomia o sotto la supervisione dei superiori, lavoro di gruppo) che, unitamente alle caratteristiche del luogo in cui viene normalmente esercitato il lavoro (all'aperto, a contatto con il pubblico) permettono di esplorare i diversi aspetti che concorrono a valutare la fattibilità del lavoro remoto. Su queste variabili è stata effettuata un'analisi delle componenti principali che ha consentito di estrarre 5 fattori (78% della variabilità originaria riprodotta) su cui è stata successivamente effettuata una procedura di cluster analysis grazie alla quale sono stati individuati 5 gruppi di professioni, di cui uno comprende appunto le professioni telelavorabili⁹.

Il gruppo di professioni telelavorabili comprende 39 classi professionali (i raggruppamenti a 3 digit della classificazione) in cui gli occupati svolgono un lavoro di "trattamento, elaborazione e trasferimento di dati o informazioni, con l'ausilio di supporti tecnologici" (Istat 2020) e che possono quindi essere considerate teoricamente telelavorabili. Tali classi professionali sono state ulteriormente ripartite in tre sottogruppi, per distinguere le professioni sulla base del livello di autonomia lavorativa disponibile nei dati della Rilevazione Istat sulle Forze di lavoro del

9 Gli altri gruppi individuati sono quelli delle professioni esposte a rischi per la salute; a contatto con il pubblico; manuali con macchinari; manuali all'aperto. Per un'analisi approfondita sulle procedure di costruzione della tipologia si rimanda a della Ratta-Rinaldi *et al.* (2021). Nel 2020 sono stati numerosi i tentativi di stimare l'aggregato delle professioni telelavorabili: altri esperimenti di stima dell'aggregato, condotti sempre utilizzando informazioni di dettaglio sulle professioni, sono stati realizzati tra gli altri da Dingel e Neiman (2020), Cetrulo *et al.* (2020), Sostero *et al.* (2020).

2019. I tre sottogruppi di professioni telelavorabili sono i seguenti:

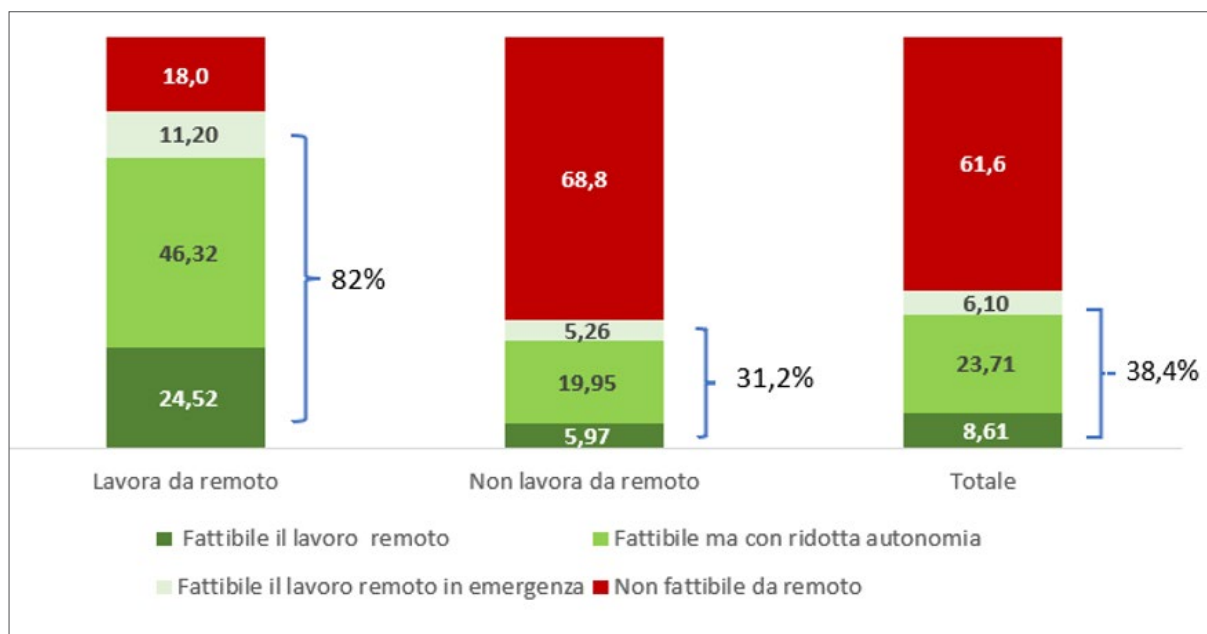
- a. occupati con ridotta autonomia nella definizione degli obiettivi, dei compiti e delle modalità organizzative, e caratterizzati dalla necessità di avvalersi della supervisione dei colleghi/superiori. Rientrano in questo sottogruppo 14 classi professionali, tra le quali ad esempio gli impiegati di ufficio addetti al trattamento e alla gestione delle informazioni, tecnici in campo scientifico, ingegneristico, amministrativo e gestionale. Si tratta di professioni coinvolte prevalentemente in attività standardizzate, definite a priori e che spesso richiedono al lavoratore di attenersi a procedure o protocolli di esecuzione in parallelo o in sequenza con i colleghi e che sono oggetto di verifica da parte di superiori;
- b. occupati con elevata autonomia e libertà nella definizione degli obiettivi e delle modalità con cui perseguirli. Si tratta di 19 classi professionali che comprendono, tra le altre, gli amministratori pubblici, i dirigenti pubblici e privati, gli specialisti in scienze matematiche, fisiche, chimiche, informatiche, ingegneristiche, umane e sociali, i ricercatori e i docenti universitari. Le attività peculiari di queste professioni richiedono capacità di analisi, lo studio e la ricerca di soluzioni a

problemi, la valutazione dei pro e contro di ogni alternativa e la scelta di quella più consona agli obiettivi;

- c. occupati con elevata autonomia e libertà, scarsa supervisione e una natura dei compiti che, in determinate condizioni di emergenza, ne possono prevedere l'esercizio anche a distanza. Si tratta di 6 classi professionali di cui fanno parte gli insegnanti nei cicli di istruzione primaria e secondaria e gli esperti in formazione di II livello; i tecnici dei rapporti con i mercati e dei servizi pubblici. Le professioni appartenenti a questo raggruppamento associano alle attività volte alla definizione degli obiettivi e delle priorità del proprio lavoro, quelle finalizzate a stabilire e mantenere relazioni interpersonali e a costruire un ambiente cooperativo.

Nel 2020 l'Istat stimava in 8,2 milioni l'insieme degli occupati che svolgeva una di queste professioni (il 35,7% del totale). Applicando la classificazione Istat ai dati dell'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro del 2021, l'incidenza delle professioni telelavorabili è molto simile e riguarda il 38,4% dei dipendenti. Inoltre, nei dati dell'indagine, la corrispondenza tra classificazione teorica ed effettivo svolgimento del lavoro remoto è piuttosto

Figura A1. Dipendenti che possono lavorare da una postazione diversa dall'ufficio tradizionale (casa/coworking) per telelavorabilità della professione (%). Anno 2021



Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

elevata: se sul totale dei dipendenti le professioni telelavorabili riguardano il 38,4%, tra quelli che effettivamente svolgono lavoro remoto si arriva all'82%. Nella figura A1 si riporta la composizione dei dipendenti per mostrare l'incidenza complessiva delle professioni telelavorabili (con i tre sottogruppi indicati con diverse gradazioni di verde) nei diversi aggregati di chi accede o non al lavoro remoto.

B. La costruzione della tipologia sugli atteggiamenti verso il lavoro remoto

Per sintetizzare i possibili atteggiamenti diffusi tra i lavoratori sul lavoro remoto, è stata costruita una tipologia che combina l'effettiva sperimentazione del lavoro remoto con la valutazione (positiva o negativa)

di questa forma di lavoro diffusa presso i lavoratori.

Tra chi svolge lavoro remoto sono individuati due gruppi: i 'convinti' tra chi esprime una valutazione prevalentemente positiva e i 'delusi' tra chi invece ne condivide una prevalentemente negativa. Tra chi invece non lavora da remoto, sono state individuate tre categorie, gli 'aspiranti' che esprimono una valutazione prevalentemente positiva, gli 'scettici' tra quanti ne esprimono una prevalentemente negativa e 'ambivalenti' nei casi in cui la valutazione è sia negativa sia positiva.

Per costruire l'indicatore relativo alla valutazione sul lavoro remoto, l'unica variabile disponibile per tutti gli intervistati, che accedano o meno al lavoro remoto, è una scala Likert composta da 13 item in cui si chiede di esprimere il grado di accordo con

Tabella B1. Lavoratori dipendenti per risposte alla scala Likert su vantaggi e svantaggi del lavoro remoto (%). Anno 2021

| | Per niente d'accordo | Poco d'accordo | Abbastanza d'accordo | Molto d'accordo | Non sa/ Non risponde | Totale |
|---|----------------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------------|--------|
| D32_1. Rende più efficace il lavoro per obiettivi (V) | 4,9 | 23,5 | 49,6 | 5,5 | 16,5 | 100,0 |
| D32_2. Aumenta l'autonomia rispetto ai tempi di lavoro e non lavoro (V) | 3,9 | 17,9 | 55,6 | 7,3 | 15,3 | 100,0 |
| D32_3. Riduce i conflitti sul lavoro (V) | 4,6 | 23,2 | 50,0 | 7,0 | 15,1 | 100,0 |
| D32_4. Consente di organizzare e gestire meglio gli impegni privati-familiari (V) | 3,1 | 14,7 | 57,6 | 10,4 | 14,1 | 100,0 |
| D32_5. Fa risparmiare tempo negli spostamenti (V) | 1,3 | 8,8 | 45,3 | 31,3 | 13,2 | 100,0 |
| D32_6. Aumenta l'autonomia nel lavoro rispetto a metodi, orari, ritmi, luoghi ecc. (V) | 3,2 | 18,6 | 55,6 | 7,3 | 15,3 | 100,0 |
| D32_7. Riduce lo stress lavorativo (V) | 8,5 | 25,0 | 44,5 | 7,5 | 14,5 | 100,0 |
| D32_8. Fa sentire costantemente sotto controllo, connesso o raggiungibile | 6,4 | 25,2 | 48,6 | 5,0 | 14,8 | 100,0 |
| D32_9. Non facilita i rapporti fra i colleghi e/o con i responsabili | 4,6 | 20,3 | 51,6 | 8,4 | 15,1 | 100,0 |
| D32_10. Aumenta l'isolamento, espone al rischio di essere marginalizzati sul lavoro | 4,6 | 19,2 | 50,0 | 11,1 | 15,1 | 100,0 |
| D32_11. Riduce le possibilità di crescita e sviluppo professionale | 6,3 | 25,9 | 46,3 | 5,7 | 15,7 | 100,0 |
| D32_12. Rende più difficile la possibilità di far rispettare diritti e mantenere tutele | 5,8 | 26,3 | 47,6 | 4,7 | 15,7 | 100,0 |
| D32_13. Aumenta i costi fissi (spese per Internet, luce, gas ecc.) | 8,2 | 24,1 | 44,6 | 8,7 | 14,4 | 100,0 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

alcune affermazioni relative a vantaggi e svantaggi del lavoro remoto, la cui distribuzione è riportata nella tabella B1.

Non sono infatti presenti nel questionario quesiti sintetici rivolti a tutti gli intervistati sull'interesse o meno ad accedere al lavoro remoto (inteso come proxy del giudizio) né una variabile sintetica di giudizio sul lavoro remoto (disponibile solo per chi ha accesso a questa forma di lavoro).

Per calcolare l'indicatore di sintesi a partire da queste risposte sono stati effettuati alcuni passaggi.

Innanzitutto, a ciascuna affermazione riferita ai vantaggi del lavoro remoto (i primi 7 item) sono stati assegnati dei punteggi: 2 a chi si dichiarava 'molto d'accordo', 1 per 'abbastanza d'accordo', -1 per 'poco d'accordo', -2 a 'per nulla d'accordo' e 0 a chi indicava 'non sa o non risponde'. Nel caso delle affermazioni sugli svantaggi (i rimanenti 6 item) i punteggi sono stati invertiti.

Per ciascun intervistato sono state quindi calcolate due variabili con i punteggi medi su vantaggi e svantaggi che variano da -2 a 2 (per i vantaggi la somma dei punteggi è stata divisa per 7, per gli svantaggi per 6, sulla base del numero di item considerati).

Le celle della tabella ottenute combinando le due variabili (tabella B2) sono state aggregate tra loro per ottenere 4 modalità:

1. valutazione prevalentemente positiva, quando prevale l'accordo con i vantaggi e il disaccordo con gli svantaggi (celle verdi);
2. valutazione prevalentemente negativa, quando a prevalere è il disaccordo sui vantaggi e l'accordo sugli svantaggi (celle rosse o arancioni);
3. valutazione ambivalente per i casi in cui all'accordo sugli svantaggi corrisponde in egual misura

l'accordo sui vantaggi (celle in giallo chiaro);

4. valutazione assente (non sa) nei casi in cui il punteggio è sempre 0 e quindi l'intervistato non ha espresso una posizione su nessuno degli item (cella in grigio).

È importante sottolineare che nel caso della valutazione positiva o negativa, la variabile deve essere intesa come valutazione prevalentemente positiva quando i vantaggi sono superiori agli svantaggi e prevalentemente negativa quando gli svantaggi sono superiori ai vantaggi.

Nella costruzione della variabile è stato riscontrato un numero cospicuo di casi ibridi o ambivalenti, in cui gli intervistati si sono dichiarati contemporaneamente d'accordo sia con i vantaggi che con gli svantaggi del lavoro remoto. Trattandosi di interviste telefoniche, naturalmente non è da escludere che in qualche caso queste risposte ambivalenti siano dovute alla presenza di *response set*, nonostante la rotazione degli item utilizzata nel questionario. Tuttavia, la maggiore diffusione degli atteggiamenti ambivalenti tra chi non lavora da remoto (47% contro 39%) può far pensare anche a una situazione di oggettiva difficoltà nel soppesare vantaggi e svantaggi di questa forma di lavoro.

Per i soli intervistati che sperimentano il lavoro remoto è stato possibile dirimere i casi di valutazione ambivalente utilizzando come variabile aggiuntiva il giudizio sull'esperienza di lavoro remoto disponibile nel questionario (D31_18): coloro che hanno espresso un giudizio positivo sono stati assimilati al gruppo di chi esprime una valutazione prevalentemente positiva, mentre chi ha fornito una valutazione negativa è stato assimilato al gruppo

Tabella B2. Valutazione sul lavoro remoto: combinazione dei punteggi medi su svantaggi e vantaggi (v.a.). Anno 2021

| | -2,00 molto disaccordo vantaggi | -1,00 disaccordo vantaggi | 0,00 non valuta | 1,00 accordo vantaggi | 2,00 molto accordo vantaggi |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------------|
| -2,00 molto accordo svantaggi | 785 | 96.233 | 40.830 | 635.158 | 266.036 |
| -1,00 accordo svantaggi | 11.765 | 1.097.502 | 252.645 | 6.793.523 | 379.141 |
| 0,00 non valuta | 3.197 | 360.085 | 2.194.130 | 1.161.421 | 96.549 |
| 1,00 disaccordo svantaggi | 20.218 | 889.506 | 208.330 | 2.120.013 | 229.624 |
| 2,00 molto disaccordo svantaggi | 46.948 | 101.490 | 13.603 | 175.907 | 101.287 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

caratterizzato da una valutazione prevalentemente negativa.

Di contro, nel caso di chi non svolge lavoro remoto (per cui non era disponibile la variabile specifica sul giudizio) la valutazione rimane ambivalente.

I casi in cui gli intervistati non hanno espresso giudizio su nessun item sono stati esclusi dall'analisi. Anche gli intervistati che lavorano da remoto con valutazione ambivalente, che alla variabile sul giudizio hanno risposto 'non so' sono stati esclusi dall'analisi, per non assegnarli arbitrariamente a una delle due classi (circa il 15% dei dipendenti che hanno accesso al lavoro remoto).

La tipologia sull'atteggiamento verso il lavoro remoto è stata quindi ottenuta combinando la sperimentazione o meno del lavoro remoto con la valutazione

dello stesso (al netto dei 'non so' esclusi dall'analisi), secondo quanto riportato nella tabella B3, relativa alle sole professioni telelavorabili. Tra chi ha accesso al lavoro remoto sono stati individuati i gruppi dei 'convinti', che tendono ad esprimere una valutazione nel complesso positiva, e i 'delusi', che al contrario tendono a tracciare un bilancio negativo dell'esperienza di remotizzazione del lavoro. Tra chi invece non svolge lavoro remoto è possibile ricavare altri tre gruppi: gli 'aspiranti', che tendono ad esprimere una valutazione positiva di questa modalità di lavoro, gli 'scettici', che tendono ad esprimere una valutazione negativa e si dimostrano disinteressati, e gli 'ambivalenti' che esprimono una valutazione sia positiva sia negativa. Nella tabella B4 si presentano le caratteristiche socio-demografiche e del lavoro dei diversi tipi.

Tabella B3. Occupati dipendenti con professione telelavorabile: combinazione tra svolgimento lavoro remoto e atteggiamento nei suoi confronti* (v.a. in migliaia e %). Anno 2021

| Valutazione sul lavoro remoto | Lavora da remoto | Non lavora da remoto |
|-------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Prevalentemente positiva | Convinti (1.408 - 23,5%) | Aspiranti (1.397 - 23,3%) |
| Prevalentemente negativa | Delusi (374 - 6,2%) | Scettici (719 - 12,0%) |
| Ambivalente | - | Ambivalenti (2.096 - 35,0%) |

Nota: *al netto dei non sa.

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

Tabella B4. Atteggiamenti verso il lavoro remoto per caratteristiche socio-demografiche e caratteristiche del lavoro (%). Anno 2021

| | Convinti | Delusi | Aspiranti | Ambivalenti | Scettici | Totale |
|-------------------------|----------|--------|-----------|-------------|----------|--------|
| Uomini | 51,3 | 42,9 | 55,5 | 53,1 | 47,0 | 51,9 |
| Donne | 48,7 | 57,1 | 44,5 | 46,9 | 53,0 | 48,1 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 18-34 anni | 15,1 | 24,1 | 19,9 | 21,1 | 20,9 | 19,6 |
| 35-44 anni | 28,5 | 25,2 | 27,0 | 24,1 | 23,4 | 25,8 |
| 45-54 anni | 37,6 | 30,8 | 32,3 | 31,4 | 30,9 | 33,0 |
| 55 anni e oltre | 18,8 | 20,0 | 20,9 | 23,3 | 24,8 | 21,7 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Fino alla licenza media | 4,0 | 1,0 | 8,4 | 9,9 | 10,3 | 7,7 |
| Diploma | 43,1 | 33,6 | 54,8 | 54,7 | 44,7 | 49,5 |
| Laurea e oltre | 52,9 | 65,4 | 36,8 | 35,4 | 44,9 | 42,9 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Dipendenti permanenti | 92,2 | 82,4 | 91,4 | 86,8 | 88,8 | 89,1 |
| Dipendenti a termine | 6,6 | 16,5 | 7,2 | 11,8 | 10,2 | 9,6 |
| Altri a termine | 1,2 | 1,1 | 1,4 | 1,4 | 1,1 | 1,3 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Segue

Segue Tabella B4

| | Convinti | Delusi | Aspiranti | Ambivalenti | Scettici | Totale |
|------------------------|----------|--------|-----------|-------------|----------|--------|
| Tempo pieno | 88,6 | 87,7 | 84,3 | 83,4 | 84,3 | 85,2 |
| Part-time volontario | 8,3 | 5,1 | 8,5 | 10,5 | 7,4 | 8,8 |
| Part-time involontario | 3,1 | 7,2 | 7,2 | 6,2 | 8,3 | 6,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Fino a 5 lavoratori | 6,3 | 5,6 | 11,4 | 14,2 | 11,0 | 10,8 |
| 6-9 lavoratori | 4,6 | 3,4 | 6,6 | 6,2 | 7,1 | 5,8 |
| 10-49 lavoratori | 21,5 | 21,9 | 29,6 | 33,3 | 34,0 | 29,0 |
| 50-249 lavoratori | 33,8 | 43,4 | 30,6 | 31,3 | 33,7 | 32,8 |
| 250 lavoratori e oltre | 33,9 | 25,7 | 21,8 | 15,1 | 14,2 | 21,6 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: elaborazione degli Autori su dati Inapp, V Indagine Inapp QdL (campione Lavoratori)

Bibliografia

- Adamson M., Roper I. (2019), 'Good' Jobs and 'Bad' Jobs: Contemplating Job Quality in Different Contexts, *Work, Employment and Society*, 33, n.4, pp.551-559
- Albano R., Parisi T., Tirabeni T. (2019), Gli smart workers tra solitudine e collaborazione, *Cambio*, 9, n.17, pp.61-73
- Autor D. (2013), The "task approach" to labor markets: an overview, *Journal for Labour Market Research*, 46, n.3, pp.185-199
- Bergamante F., della Ratta-Rinaldi F. (2023), Non è tutto "smart" il lavoro da remoto, *Lavoce.info*, 10 febbraio
- Bertolini S., Fullin G., Pacetti V. (2022), Il lavoro da remoto tra terziarizzazione, digitalizzazione e trasformazioni delle relazioni di impiego, *Meridiana*, 104, n.2, pp.9-28
- Bertolini S., Vercelli M. (2023), Remote work and the hybridisation of work relations: blurring the boundaries between subordination and self-employment?, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 65, n.1, pp.127-152
- Biagi F., Sebastian R. (2020), Technologies and "Routinization", in Zimmermann K. (ed), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Cham, Springer, pp.1-17
- Brynjolfsson E., McAfee A. (2014), *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, New York, W.W. Norton & Company
- Butera F. (2020), Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda, *Studi Organizzativi*, n.1, pp.141-65
- Canal T., Luppi M., Gualtieri V. (2023a), *Le determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria*, Inapp Working Paper n.97, Roma, Inapp
- Canal T., della Ratta-Rinaldi F., Ungaro P. (2023b), Il lavoro da remoto tra time porosity e autonomia: il caso delle professioni telelavorabili, in Istat, *Rapporto SDGs 2023. Informazioni statistiche per l'Agenda 2030 in Italia*, Roma, Istat, pp.98-99
- Cardinali V. (2021), *Dalla Fase 1 alla Fase 2: quale transizione per uomini e donne*, Inapp Working Paper n.56, Roma, Inapp
- Carreri A., Gosetti G., Poggio B., Zanoni P. (2020), Lavoro e digitalizzazione: soggettività, controllo e qualità del lavoro nella quarta rivoluzione industriale, *Sociologia del lavoro*, 158, pp.51-73
- Carrieri D. (2022), *Capitalismi fragili. Lavoro e insicurezza in una società divisa in due*, Milano, Fondazione G. Feltrinelli
- Cellini M., Pisacane L., Crescimbene M., Di Felice F. (2021), Exploring Employee Perceptions towards Smart Working during the COVID-19 Pandemic: a Comparative Analysis of Two Italian Public Research Organizations, *Public Organization Review*, 21, pp.815-833
- Cetrulo A., Guarascio D., Virgillito M.E (2020), Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale, *Menabò*, 15 aprile
- Cetrulo A., Rinaldini M. (2022), Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?, *Lavoro, Diritti, Europa*, n.1, pp.1-11
- Crespi F. (2023), Le indagini dell'Osservatorio Smart working: definizioni, modalità di indagine e risultati ottenuti, *Presentazione al seminario Inapp "Lavoro agile, definizioni ed esperienze di misurazione"*, 23 gennaio
- della Ratta-Rinaldi F. (2022), Lavoro da remoto tra telelavorabilità e qualità, in Inapp, Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp, pp.61-68

- della Ratta-Rinaldi F., Rinaldini M. (2024), Il lavoro da remoto, in Di Nunzio D. (a cura di), *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice, pp.251-281
- della Ratta-Rinaldi F., Gallo F., Sabbatini, A. (2021), Il lavoro da remoto. Potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19, *Rassegna Italiana di Sociologia*, 62, n.2, pp.487-520
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A. (2021), Il lavoro da remoto nell'anno della crisi, in Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, Istat, pp.36-40
- Demetriades S., Cabrita J., Eiffe F. (2023), *The future of telework and hybrid work*, Dublin, Eurofound
- Dingel J., Neiman B. (2020), *How many jobs can be done at home?*, Chicago, Becker Friedman Institute for Economics, University of Chicago
- Eurofund (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Living, working and COVID-19*, Dublin, Eurofound
- Fana M., Massimo F.S., Moro A. (2022), Autonomy and Control in Mass Remote Working during the COVID-19 Pandemic. A Cross-Occupational Comparison, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 77, n.3, pp.1-19
- Fana M., Milasi S., Napierala J., Fernández-Macías E., Gonzales Vazquez I. (2020), Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis. A qualitative study, JRC Technical Report, Brussels, Joint Research Centre
- Fernández-Macías E., Bisello M. (2022), A comprehensive taxonomy of tasks for assessing the impact of new technologies on work, *Social Indicators Research*, 159, n.2, pp.821-841
- Findlay P., Kalleberg A.L., Warhurst C. (2013), The challenge of job quality, *Human Relations*, 66, n.4, pp.441-451
- Follis M. (2021), La resilienza del lavoro da remoto: stime e valutazioni per il dopo Covid-19, *Sociologia del Lavoro*, 160, n.2, pp.257-268
- Frey C.B., Osborne M.A. (2017), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, *Technological forecasting and social change*, n.114, pp.254-280
- Gallie D. (2017), The Quality of Work in a Changing Labour Market, *Social Policy and Administration*, 51, n.12, pp.226-243
- Gallino L. (1987), Culture emergenti del lavoro e decisioni manageriali, *Quaderni di Sociologia*, 33, n.8, pp.3-17
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Roma, Einaudi
- Gandini A., Garavaglia E. (2023), Another work routine is possible: everyday experiences of (unexpected) remote work in Italy, *Culture and Organization*, 29, n.5, pp.397-415
- Gkeredakis M., Lifshitz-Assaf H., Barrett M. (2021), Crisis as opportunity, disruption and exposure: Exploring emergent responses to crisis through digital technology, *Information and Organization*, 31, n.1 <DOI: 10.1016/j.infoandorg.2021.100344>
- Gosetti G. (2022), *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*, Milano, Franco Angeli
- Gosetti G. (2021), Aspirazioni, capacità di aspirare e qualità della vita lavorativa, *Rassegna italiana di sociologia*, 62, n.3, pp.577-607
- Gosetti G. (2012), Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi, in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (a cura di), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, Milano, Franco Angeli, pp.17-34
- Gosetti G., Canal T. (2023), Il lavoro e le sue qualità. Riflessioni a partire da percorsi di analisi, *Economia e Società Regionale*, n.2, pp.97-112
- Gualtieri V. (2013) (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro: i risultati della terza indagine ISFOL sulla qualità del lavoro*, Roma, Isfol
- Hipp L., Krzywdzinski M. (2023), Remote Work: New Fields and Challenges for Labor Activism, *Work and Occupations*, 50, n.3, pp.445-451
- Iannuzzi F.E., Campolongo F. (2023) Transformed or Transferred? How Workers Perceive Managerial Control over Home Telework. Some Insights from an Italian Case, *Relations Industrielles*, 78, n.1, pp.1-18
- Inapp, Canal T. (2022), *Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?*, Roma, Inapp
- Istat (2024), Le competenze professionali nel mercato del lavoro. Anno 2022, *Statistiche focus*, 7 giugno
- Istat (2020), *Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese*, Roma, Istat
- La Rosa M. (2000), Dalla sicurezza alla qualità del lavoro, *Osservatorio Isfol*, 21, n.2-3, pp.39-54
- La Rosa M. (a cura di) (1983), *Qualità della vita e qualità del lavoro. Problemi e prospettive per gli anni '80*, Milano, Franco Angeli

- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Esteve F., Antón J.I. (2011), E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators, *Socio-Economic Review*, 9, pp.447-476
- Osservatorio Smart working (2022), *Smart working: il lavoro del futuro al bivio*, Atti del Convegno, Politecnico di Milano, 20 ottobre
- Osterman P. (2013), Introduction to the special issue on job quality: what does it mean and how might we think about it?, *Industrial and Labor Relations Review*, 66, n.4, pp.739-752
- Pfeiffer S. (2014), Digital labour and the use-value of human work. On the importance of labouring capacity for understanding digital capitalism, *TripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, 12, n.2, pp.599-619
- Ponzellini A.M. (2023), *Lavoro, tecnologia e libertà*, Milano, Guerini Next
- Romens A.I., Piro V., Iannuzzi F.E. (2022), The variable geometry of bargaining: implementing unions' strategies on remote work in Italy, *Studi organizzativi*, n.1, pp.129-153
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology n.2020/05, Seville, European Commission, Joint Research Centre
- Zamperini N. (2020), *Lavorare (da casa) stanca. Rischi e opportunità dello smart working*, Roma, Castelvecchi

Francesca della Ratta-Rinaldi

f.dellaratta@inapp.gov.it

Prima ricercatrice Inapp nella Struttura Mercato del lavoro. Sociologa del lavoro, si è occupata in particolare di precari, lavoro remoto e confine tra autonomia e subordinazione. Fra le pubblicazioni recenti l'Inapp Report *Riflessioni sulla qualità del lavoro autonomo, fra aspetti regolativi ed evidenze empiriche comparate*, 2024 e (con Sabbatini A. e Gallo F.) *Il lavoro da remoto: potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19 Rassegna italiana di sociologia*, n.2, 2021.

Sara Caria

saracaria@unimore.it

Ricercatrice in Politica economica del Dipartimento di Comunicazione e economia dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Si è occupata a lungo di cooperazione internazionale ed economia dello sviluppo, soprattutto per quanto riguarda i Paesi dipendenti dalle risorse naturali, coniugando la ricerca con l'attività professionale in progetti di sviluppo. Tra i suoi interessi di ricerca recenti figurano la transizione ecologica e digitale e le sue ripercussioni sui processi produttivi, in particolare manifatturieri.

Matteo Rinaldini

matteo.rinaldini@unimore.it

Professore Associato in Sociologia del lavoro e dei processi economici del Dipartimento di Comunicazione e economia dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. I suoi interessi di studio e ricerca sono rivolti soprattutto al rapporto tra cambiamenti tecnologici e organizzativi, relazioni industriali e trasformazioni delle condizioni di lavoro. È co-curatore (insieme a Garibaldi F.) di *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese*, il Mulino, 2021.