

SERIE: Itinerari di diritto e relazioni del lavoro

Smart working, tempi di vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori

A cura di Luisa Corazza, Luca Di Salvatore,
Filippo Tantillo, Rosita Zucaro

Fondazione Giacomo Brodolini
00185 Roma - Via Goito, 39
tel. 0644249625
fax 0644249565
info@fondazionebrodolini.it
www.fondazionebrodolini.it

ISBN 9788895380599

Tutti i diritti riservati

Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini

SERIE: ITINERARI DI DIRITTO E RELAZIONI DI LAVORO

Itinerari di diritto e relazioni di lavoro è una collana interdisciplinare sulle “relazioni di lavoro” intese nel senso più vasto che si suole attribuire a questo sintagma. Grazie allo sviluppo tecnologico, la relazionalità incentrata sul lavoro può assumere nel tempo presente una complessità, e quindi, molteplicità, sconosciuta nel recente passato e questa collana intende offrire al lettore strumenti di aggiornamento ed integrazione che sebbene agili nella forma siano fondati su impostazioni rigorose e attendibili. Nel cercare di soddisfare queste esigenze gli Itinerari intendono distaccarsi da collane consimili per alcune caratteristiche: 1. Alternerà studi empirici a volumi di riflessione generale. 2. Attraverso la varietà delle discipline cercherà di proporre una lettura del lavoro a trecentosessanta gradi superando quella tradizionale separatezza tra i saperi che talvolta costituisce un limite per la conoscenza e regolazione dei fenomeni. 3. Non sarà una collana solo scientifico-accademica poiché la ricerca universitaria rappresenta una ma non l'unica delle possibili sedi di elaborazione dei volumi. 4. Ospiterà anche prodotti non consueti per l'editoria accademica classica, consentendo una maggiore diversificazione dei generi editoriali. I contributi pubblicati sono sottoposti a referaggio anonimo “double blind” e vengono seguiti in ogni loro fase dai curatori e dai membri del comitato editoriale.

A cura di: Luisa Corazza (Università del Molise), Luca Nogler (Università di Trento), Orsola Razzolini (Università di Milano)

Comitato editoriale:

Maria Paola Aimo
Università di Torino

Filippo Barbera
Università di Torino

Alessandro Bellavista
Università di Palermo

Olivia Bonardi
Università di Milano

Vania Brino
Università di Venezia

Piera Campanella
Università di Urbino

Maria Teresa Carinci
Università di Milano

Chiara Cristofolini
Università di Trento

Maurizio Del Conte
Università Bocconi

Luca di Salvatore
Università del Molise

Madia D'Onghia
Università di Foggia

Elena Gramano
Università Bocconi

Federico Martelloni
Università di Bologna

Marco Novella
Università di Genova

Valeria Nuzzo
Università degli Studi della
Campania Luigi Vanvitelli

Massimo Pallini
Università degli Studi di Milano

Riccardo Salomone
Università di Trento

Wilfredo Sanguineti
Universidad de Salamanca

Achim Seifert
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Serena Sorrentino
FP Cgil nazionale

Anna Soru
ACTA

***Smart working,
tempi di vita e del lavoro e
riequilibrio demografico
dei territori***

*A cura di
Luisa Corazza, Luca Di Salvatore,
Filippo Tantillo, Rosita Zucaro*

Sommario

Introduzione..... 1

di Luisa Corazza, Luca Di Salvatore, Filippo Tantillo e Rosita Zucaro

PARTE PRIMA: SOSTENIBILITÀ E INCLUSIONE

Smart working e ruolo del capitale sociale 4

di Antonella Golino e Micaela Fanelli

Il tempo della cura e i divari territoriali e di genere: il ruolo dello smart working..... 12

di Alessia Gabriele

Smart for all? Il diverso impatto del lavoro flessibile sui lavoratori con carichi di cura in territori montuosi: evidenze empiriche dall'Alto Adige post-covid19..... 22

di Carlo Lallo, Federica Viganò ed Elena Macchioni

Smart working e inclusione dei disabili nel contesto lavorativo: il caso delle regioni italiane..... 31

di Giulia Sberna

Smart working come leva per il riequilibrio territoriale nel segno del benessere lavorativo e dintorni..... 40

di Monica McBritton

Il tirocinio "agile" nel periodo pandemico. Un case study della Filiera dei Corsi di Laurea in Servizio Sociale Unimol..... 48

di Daniela Grignoli e Mariangela D'Ambrosio

PARTE SECONDA: NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE

Il punto di vista della working-class sul ruolo dello smart working nelle PMI italiane: un caso studio.....62

di Marino Pezzolo e Mara Del Baldo

Smart working e performance aziendale nelle aree montane: organizzazione del lavoro, carriera e qualità della vita.....74

di Marco Alderighi, Lorenzo Fattori, Christophe Feder, Silvana Kuhtz

Flessibilità oraria e disconnessione nel lavoro da remoto post-emergenziale: evidenze empiriche di una ricerca nell'area milanese.....84

di Alessandra Ingrao e Alessandro Fiorucci

Lavoro agile e trasformazione digitale nell'Amministrazione Pubblica: un'analisi delle buone pratiche.....92

di Andrea Violante

Lavoro: innovazione tecnologica e organizzativa. Quali effetti sugli assetti produttivi, sociali e territoriali.....103

di Emiliano Mandrone

Smart working 5.0, riorganizzazione della vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori.....117

di Oliviero Casale, Domenico Annunziato Modaffari e Paola Rinaldi

Nomadismo digitale e territori ai margini. Verso un modello di sviluppo per (ri)abitare le aree interne.....126

di Chiara Tisat e Andrea Rocchi

PARTE TERZA: IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

L'evoluzione della Contrattazione Aziendale sul Lavoro Agile.....139

di Nicoletta Brachini

Il ruolo della contrattazione collettiva e i vuoti colmati dall'etero-direzione nello smart working. Prospettive per un direzionamento più "sostenibile" della disciplina del lavoro da remoto.....148

di Riccardo Fratini

Il south working tra mercato del lavoro e riqualificazione dei territori.....157

di Irene Zoppoli

Il welfare aziendale per la sostenibilità delle Aree Interne.....165

di Michele Dalla Sega

PARTE QUARTA: TRANSIZIONI, STRATEGIE E RUOLO DEI TERRITORI

Osservare il south working da una prospettiva territorialista. I presidi di comunità come strategia di attivazione-attrazione demografica nelle aree interne: il caso di Castelbuono	178
---	------------

di Fabrizio Ferreri e Mario Mirabile

Il ruolo della cultura e della creatività per il ripopolamento delle aree fragili	189
--	------------

di Carlo D'Angelo

Un quadro demografico molisano (1982-2021) alla scala comunale per l'analisi del digital divide e lo smart working	200
---	------------

di Celeste Mantegna, Giuseppe Pistacchio e Luca Muscarà

Promuovere il riequilibrio demografico e territoriale nelle zone rurali: il caso dei piccoli comuni intelligenti nell'Unione europea	225
---	------------

di Alessandro Rosanò

Prime evidenze dalla ricerca "SMART WEST" sulla transizione dalla fase emergenziale pandemica alla fase post-pandemica nell'utilizzo dello smart working da parte delle imprese del Nord-Ovest del Paese	235
---	------------

di Alberto Lacchia e Massimo Angelo Zanetti

Dallo Smart Working allo Smart Tourism. Il "ritorno" in Basilicata per guardare in avanti	245
--	------------

di Tiziana Battafarano, Angelo Bencivenga, Angela Pepe e Annalisa Percoco

Il lavoro da remoto durante la pandemia: alcuni risultati dell'indagine INAPP-Plus	262
---	------------

di Paolo Emilio Cardone

Riferimenti bibliografici	275
----------------------------------	------------

Il lavoro da remoto durante la pandemia: alcuni risultati dell'indagine INAPP-Plus

di Paolo Emilio Cardone⁵⁶⁷

Sommario: 1. Introduzione. 2. Dati e metodi. 3. Risultati. 4. Conclusioni.

1. Lo scoppio della pandemia di COVID-19 all'inizio del 2020 ha provocato cambiamenti radicali in molti aspetti della vita quotidiana degli individui. Le politiche attuate per contrastare la diffusione del virus, basate sulla limitazione dei contatti e sul distanziamento fisico, hanno comportato, per numerose attività, la sospensione, la riduzione e spesso la conversione alla modalità cosiddetta "a distanza".

Tra le misure sanitarie attuate per arginare la diffusione del COVID-19, ha avuto un ruolo fondamentale l'incoraggiamento, spesso addirittura l'obbligo, a lavorare da casa per coloro che ne erano in grado. A partire dalla primavera del 2020, con la chiusura forzata di molti uffici e locali aziendali, il lavoro da remoto (o telelavoro) è diventato improvvisamente la modalità di lavoro consueta per moltissime persone, le quali non avevano alcuna esperienza in tal senso⁵⁶⁸.

In sostanza, quando nella primavera del 2020 è scoppiata la pandemia, molte aziende private e pubbliche amministrazioni sono state costrette a ricorrere alla modalità di lavoro da casa (*Working-From-Home*) per i propri dipendenti.

Lavorare da casa è stata ovviamente la maniera più sicura per svolgere una qualsiasi attività professionale riducendo decisamente il rischio di contrarre il virus.

567 Ricercatore INAPP.

568 Nel presente lavoro, i termini "telelavoro" e "lavoro da remoto" sono utilizzati in maniera interscambiabile. Una definizione appropriata di telelavoro è: "la fornitura a distanza di lavoro che altrimenti verrebbe svolta all'interno dei locali aziendali" (Commissione Europea, 2020).

Le previsioni, secondo cui il telelavoro sarebbe diventato una modalità di lavoro prevalente, risalgono agli anni '80 e agli inizi della rivoluzione informatica⁵⁶⁹.

Sebbene prima della pandemia il lavoro a distanza fosse piuttosto raro (secondo i dati dell'indagine Eurostat *Labour Force Survey* del 2018, circa il 10% dei dipendenti e il 30% dei lavoratori autonomi lavoravano da casa almeno qualche volta), dal 2020 quest'ultimo è diventato la modalità di lavoro prevalente per un'ampia percentuale della popolazione attiva: l'indagine Eurofound (2020) suggerisce che il 48% dei dipendenti ha lavorato a distanza almeno per un certo periodo durante il 2020. Questo cambiamento non è avvenuto in maniera omogenea: la misura in cui ciascuna azienda ha adottato questa strategia è dipeso dalla tipologia dell'industria⁵⁷⁰.

Inoltre, in uno studio transnazionale, Boeri *et al.*⁵⁷¹ riferiscono che la percentuale di lavori che possono essere svolti a distanza differisce tra i paesi europei, dal 23,95% in Italia al 31,38% nel Regno Unito. Questi lavori sono concentrati soprattutto nei servizi: professori, ingegneri, avvocati, architetti sono solo alcuni esempi delle professioni incluse in questa categoria.

Uno studio di Adams-Prassl *et al.*⁵⁷² evidenzia come il lavoro da remoto abbia protetto i lavoratori non solo dai rischi per la salute, ma anche dallo shock economico causato dalla stessa pandemia. Alcuni settori economici, quali ad esempio quello della ristorazione, risultano essere meno adattabili al lavoro da remoto rispetto ad altri, e lo studio mostra come questo settore, rispetto ad altri, sia stato quello che ha subito il maggior numero di chiusure e continue interruzioni durante la pandemia, causando la cessazione di molte attività e la perdita di numerosi posti di lavoro.

Questa ampia variabilità del numero di lavoratori che ha potuto svolgere la propria attività da remoto è stata studiata e confermata anche da Felstead e Reuschke⁵⁷³.

569 Toffler, 1980.

570 Barbieri *et al.*, 2020; Dingel e Neiman, 2020.

571 Boeri *et al.*, 2020.

572 Adams-Prassl *et al.*, 2020.

573 Felstead, Reuschke, 2020.

Un altro studio della Banca d'Italia⁵⁷⁴ evidenzia come l'incremento del lavoro da remoto sia stato fortemente eterogeneo tra i settori: quelli caratterizzati da una maggiore "telelavorabilità" e che effettivamente hanno lavorato a distanza nel 2020 sono i settori delle attività informatiche-comunicative e finanziario-assicurative. Al contrario, il lavoro da remoto nel settore alberghiero e della ristorazione, dove la sua fattibilità è estremamente limitata, era inferiore al 2%, mantenendosi sui bassi livelli del 2019, gli stessi del periodo pre-pandemico.

Inoltre, è emerso da uno studio dell'Osservatorio Smart Working⁵⁷⁵, che le principali ragioni che inducono gli individui a lavorare da casa sono il miglioramento del benessere e della conciliazione vita-lavoro.

Se gli effetti del lavoro da remoto sulla produttività non sono ancora chiari, come spiegato dall'OCSE (2020), i lavoratori da remoto hanno un livello più elevato di gratitudine verso l'azienda che consente loro di utilizzare questa modalità di lavoro e ricambiano lavorando maggiormente⁵⁷⁶. In altre parole, lavorano in modo più efficiente perché si sentono in obbligo nei confronti dell'azienda.

Lo scopo del presente studio è quello di valutare l'impatto delle caratteristiche professionali e demografiche degli individui sulla probabilità di aver lavorato da casa (parzialmente o totalmente) durante la seconda ondata della pandemia.

L'ultima annualità (2021) dell'indagine INAPP-Plus (*Participation Labour Unemployment Survey*) consente di far luce su questo dibattito.

2. L'analisi è stata condotta utilizzando i dati dell'ultima annualità dell'indagine Plus, una rilevazione campionaria riguardante l'offerta del mercato del lavoro in Italia, sviluppata e condotta dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)⁵⁷⁷.

Obiettivo principale dell'indagine è quello di analizzare fenomeni raramente o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano. L'indagine è stata condotta tra marzo e luglio del 2021 su un campione di 46.282 individui di età compre-

574 Depalo e Giorgi, 2020.

575 Crespi, 2018.

576 Falk e Kosfeld, 2006.

577 I dati Plus sono disponibili accedendo al seguente link: <https://inapp.org/it/dati/plus>.

sa tra 18 e 74 anni, scelti seguendo un disegno di campionamento casuale stratificato sulla popolazione italiana.

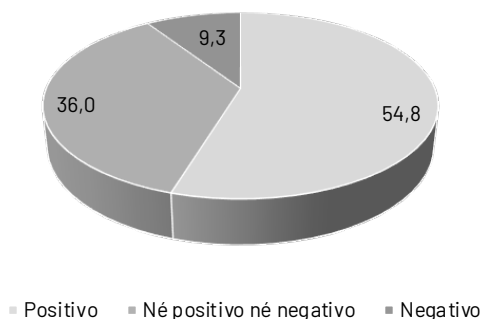
Da notare che l'interesse della ricerca riguardava gli intervistati che lavoravano: sono stati quindi esclusi dall'analisi empirica i non occupati, i pensionati e gli studenti, ottenendo così un campione finale di 19.025 osservazioni.

Nel questionario vengono poste una serie di domande agli intervistati per indagare sull'organizzazione lavorativa durante la seconda ondata della pandemia. In dettaglio, dopo una serie di quesiti, si chiede (questionario p. 25): *"Quanti giorni ha lavorato da remoto nell'ultimo mese?"*, con due possibili risposte ricodificate: *"Mai"* o *"Almeno un giorno"*.

3. Innanzitutto vengono presentati alcuni risultati descrittivi emersi dall'analisi riguardanti la scelta del lavoro a distanza⁵⁷⁸.

L'esperienza di lavoro da remoto è stata considerata positiva dal 55% dei lavoratori e ritenuta negativa da meno del 10% (figura 1).

FIGURA 1 – OPINIONE SULL'ESPERIENZA DI LAVORO DA REMOTO (%).

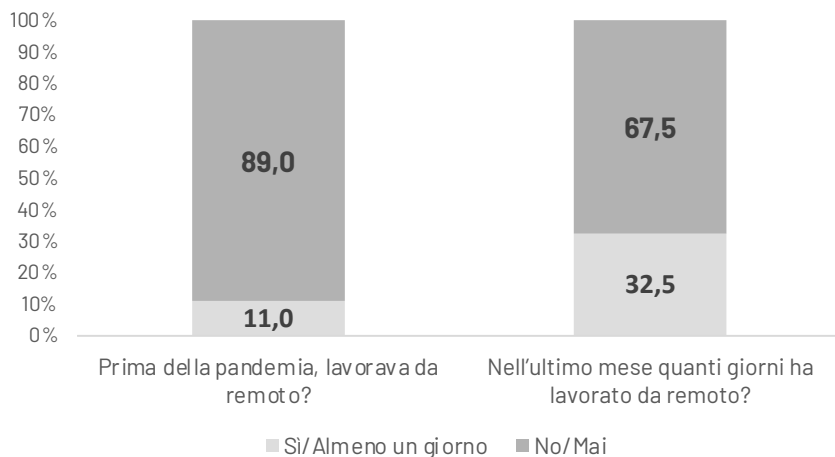


Fonte: elaborazione su dati Inapp-Plus 2021.

⁵⁷⁸ Alcuni risultati preliminari sono stati presentati al convegno biennale dell'Associazione Italiana per gli Studi sulla Popolazione (AISP, Sezione "Demografia" della Società Italiana di Statistica) "Popdays 2023" tenutosi a Roma presso l'Università Roma Tre (02/02/2023).

In Italia, prima della pandemia, lavoravano da remoto 2.458.210 individui (11%); nel 2021 i lavoratori agili sono saliti a 7.262.999 e la quota sul totale degli occupati è salita al 32,5%. Come mostrato nella figura 2, nel corso del 2021 la quota di lavoratori a distanza è triplicata rispetto al periodo pre-pandemico.

FIGURA 2 – QUOTA DI LAVORATORI A DISTANZA, PRIMA DELLA PANDEMIA E NEL 2021(%).



Fonte: elaborazione su dati Inapp-Plus 2021.

Inoltre, l'incidenza dei lavoratori agili cresce con l'aumento dell'ampiezza demografica del comune: dal 26,8% nei piccoli centri al di sotto dei 5.000 abitanti al 48,3% nelle aree metropolitane con oltre 250.000 abitanti (tabella 1).

Infine, l'aumento della quota di lavoratori a distanza ha acceso un dibattito sulla delocalizzazione degli stessi lavoratori lontano dalle grandi aree urbane. Le ultime due domande della sezione "lavoro da remoto" del questionario chiedono: "Se potesse lavorare da remoto, si trasferirebbe in un piccolo villaggio?" e "Se potesse lavorare da remoto, si sposterebbe in un luogo isolato e a contatto con la natura (campagna, montagna, ecc.)?". Le risposte sono alquanto sorprendenti: rispettivamente il 34,5% e il 41,5% degli intervistati sceglierebbe questi nuovi luoghi di lavoro. Probabilmente perché, mentre la modalità di lavoro da casa (*Working-From-Home*) offre al lavoratore la sola flessibilità temporale, la possibilità di lavorare da "qualsiasi luogo" (*Working-From-Anywhere*) offre la flessibilità sia temporale che geografica.

TABELLA 1 – GIORNATE LAVORATE DA REMOTO PER AMPIEZZA DEMOGRAFICA DEL COMUNE (%).

Quanti giorni ha lavorato da remoto nell'ultimo mese?	Mai	Almeno un giorno a settimana	Totale
< 5.000 ab.	73,23	26,77	100
5.000 - 10.000 ab.	72,45	27,55	100
10.000 - 30.000 ab.	72,07	27,93	100
30.000 - 100.000 ab.	66,85	33,15	100
100.000 - 250.000 ab.	61,84	38,16	100
> 250.000 ab.	51,69	48,31	100

Fonte: elaborazione su dati Inapp-Plus 2021.

Sono i cosiddetti *south-workers*, persone che potrebbero aiutare a migliorare rapidamente l'economia delle aree interne o remote e delle regioni del Sud Italia, lavorando prevalentemente a distanza per datori di lavoro localizzati altrove, nel Nord Italia o addirittura all'estero.

In questo contesto, molti lavoratori stanno riconsiderando le proprie priorità e vorrebbero poter lavorare da un qualsiasi luogo. Ciò potrebbe rappresentare un input positivo per le economie del Sud, che potrebbe attrarre talenti sia tra coloro che sono dovuti emigrare (la cosiddetta "fuga dei cervelli"), sia tra persone non originarie del Meridione.

Analizzando i dati con un modello di regressione logistica è stato possibile stimare in modo più accurato il diverso atteggiamento dei lavoratori nei confronti del lavoro a distanza⁵⁷⁹, studiando la probabilità di aver lavorato da casa (parzialmente o totalmente) durante la prima ondata della pandemia.

Il modello comprende, in primo luogo, le caratteristiche socio-demografiche degli adulti (età, genere, livello di istruzione), in secondo luogo, quelle economiche e lavorative (lavoro pubblico/privato, tipologia di lavoro e classificazione Ateco⁵⁸⁰).

⁵⁷⁹ Liu, 2016.

⁵⁸⁰ ATECO è la classificazione delle attività economiche ed è la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev. 2 (Classificazione statistica delle attività economiche nella Comunità Europea).

La variabile dipendente del suddetto modello è lo “*Smart Working*”: le risposte degli intervistati sono state ricodificate (SM6, questionario p.25) in una variabile binaria con valore pari a 1 se l'intervistato ha lavorato da remoto almeno un giorno e assume valore 0 se l'intervistato non ha mai lavorato da remoto.

Pertanto, le variabili analizzate e inserite nel modello sono le seguenti:

- *Genere*. Catoriale e binaria: Femmina, Maschio (categoria di riferimento).
- *Tipologia di lavoro*. Catoriale. Nove valori: 8-Professioni non qualificate (categoria di rif.); 1-Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; 2-Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; 3-Professioni tecniche; 4-Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; 5-Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; 6-Artigiani, operai specializzati e agricoltori; 7-Conduuttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli; 9-Forze armate.
- *Classe di età*. Catoriale. Sei intervalli: Da 18 a 24 anni (categoria di rif.); da 25 a 29; da 30 a 39; da 40 a 49; da 50 a 64; da 65 a 74.
- *Istruzione*. Catoriale. Quattro livelli: Scuola Elementare; Scuola Media; Scuola Superiore; Università (categoria di rif.).
- *Lavoro*. Catoriale e binaria: Pubblico (categoria di rif.), Privato.
- *ATECO*. Catoriale. Ventuno valori. A: Agricoltura, silvicoltura e pesca (categoria di rif.); B: Estrazione di minerali da cave e miniere; C: Attività manifatturiere; D: Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; E: Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento; F: Costruzioni; G: Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; H: Trasporto e magazzinaggio; I: Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione; J: Servizi di informazione e comunicazione; K: Attività finanziarie e assicurative; L: Attività immobiliari; M: Attività professionali, scientifiche e tecniche; N: No-letto, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; O: Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; P: Istruzione; Q: Sanità e assistenza sociale; R: Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; S: Altre attività di servizi; T: Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; U: Organizzazioni ed organismi extraterritoriali.

Quindi, il modello logistico che stima la probabilità di lavorare da remoto o meno e che include tutte le variabili sopra menzionate è il seguente:

$$\text{logit}(p) = \alpha + \beta_1 \text{Genere}_i + \beta_2 \text{Tipologia di lavoro}_i + \beta_3 \text{Classe di età}_i + \beta_4 \text{Istruzione}_i + \beta_5 \text{Lavoro}_i + \beta_6 \text{ATECO}_i$$

La tabella 2 mostra gli *odds ratio* del modello logistico in quanto i coefficienti (*Beta*, non mostrati) della regressione logistica possono essere espressi appunto in *odds* eliminando il logaritmo naturale⁵⁸¹.

Dal modello si evince che, mantenendo le covariate a un valore fisso (*ceteris paribus*), la probabilità di lavorare da casa per le donne rispetto alla probabilità di lavorare da casa per gli uomini (categoria di riferimento) è 0,85. In termini di variazione percentuale, possiamo dire che la probabilità per le donne è inferiore del 15% rispetto a quella per gli uomini. In altre parole, la probabilità di lavorare da casa è leggermente più alta per gli uomini che per le donne.

Per quanto riguarda la tipologia di lavoro, le probabilità di lavorare da casa per le prime quattro categorie della classificazione Istat delle professioni sono decisamente più elevate rispetto a quella per le "Professioni non qualificate" (categoria di riferimento). In particolare, la probabilità dei professionisti (Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione) è oltre tre volte superiore a quelle delle "Professioni non qualificate" (OR=3,27); quelle dei "Legislatori, imprenditori e alta dirigenza", delle "Professioni tecniche" e degli "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio" sono oltre il doppio (OR=2,08, OR=2,29 e OR=1,99) di quella delle "Professioni non qualificate".

Al contrario, le probabilità per gli "Artigiani, operai specializzati e agricoltori" e per i "Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli" sono inferiori a quella per le "Professioni non qualificate". Da notare che la probabilità per la categoria delle "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi" non è significativa ($p\text{-value} > 0,05$).

Questo è un risultato importante in quanto l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) considera le categorie 1, 2 e 3 come lavoratori altamente qualificati; le categorie 4, 5 e 6 come lavoratori mediamente qualificati; infine le categorie 7 e 8 come lavoratori a bassa qualifica (per quest'ultimo gruppo vi è un chiaro svantaggio).

⁵⁸¹ Gli *odds* si ottengono calcolando l'esponentiale per entrambi i lati dell'equazione, in quanto esiste una relazione diretta tra i coefficienti prodotti dal logit e gli *odds* prodotti dal modello: il logit è infatti definito come il logaritmo naturale (base e) di un *odds*.

TABLE 2 - LOGISTIC REGRESSION MODEL.

		ODDS	S.E.	z	P> z
• Gender	Male	1(base)			
	Female	0,85***	0,03	-4,58	0,000
• Job	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2,08***	0,30	5,09	0,000
	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	3,27***	0,35	11,17	0,000
	Professioni tecniche	2,29***	0,24	7,98	0,000
	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	1,99***	0,20	6,93	0,000
	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	1,03	0,12	0,28	0,782
	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	0,57***	0,08	-3,81	0,000
	Cond. di impianti, operai di macc. fissi e mobili e cond. veicoli	0,50***	0,11	-3,23	0,001
	Professioni non qualificate	1(base)			
	Forze armate	0,75	0,18	-1,22	0,221
• Age group	18-24	1(base)			
	25-29	1,93***	0,15	8,77	0,000
	30-39	2,67***	0,20	12,95	0,000
	40-49	3,59***	0,29	16,01	0,000
	50-64	3,18***	0,23	15,91	0,000
	65-74	2,93***	0,39	8,16	0,000
• Education	Elementary School	0,15*	0,16	-1,82	0,069
	Middle School	0,31***	0,03	-10,63	0,000
	High School	0,47***	0,02	-17,91	0,000

	University	1(base)			
• Work	Public	1(base)			
	Private	1,37***	0,1 0	4,44	0,00 0
• ATECO	A: Agriculture, Forestry and Fishing	1(base)			
	B: Mining and Quarrying	1,93	0,7 9	1,60	0,10 9
	C: Manufacturing	1,24	0,1 9	1,42	0,15 7
	D: Electricity, Gas, Steam and Air Conditioning Supply	3,16***	0,6 0	6,07	0,00 0
	E: Water Supply; Sewerage, Waste Manag. & Remediation Acti.	4,68***	1,1 6	6,23	0,00 0
	F: Construction	1,81***	0,2 9	3,71	0,00 0
	G: Wholesale & Retail Trade; Repair Of Motor Vehicles & Mot.	1,18	0,1 9	1,06	0,28 8
	H: Transportation and Storage	1,61***	0,2 7	2,86	0,00 4
	I: Accommodation and Food Service Activities	0,78	0,1 4	-1,36	0,17 5
	J: Information and Communication	5,62***	0,8 7	11,14	0,00 0
	K: Financial and Insurance Activities	3,11***	0,4 8	7,31	0,00 0
	L: Real Estate Activities	1,41*	0,2 9	1,67	0,09 6
	M: Professional, Scientific and Technical Activities	1,91***	0,2 9	4,32	0,00 0
	N: Administrative and Support Service Activities	2,89***	0,6 3	4,83	0,00 0
	O: Public Administration & Defence; Compulsory Social Secur.	3,34***	0,5 6	7,24	0,00 0
	P: Education	2,17***	0,3 5	4,82	0,00 0
	Q: Human Health and Social Work Activities	0,51***	0,0 8	-4,26	0,00 0
	R: Arts, Entertainment and Recreation	1,50**	0,2 8	2,23	0,02 6

S: Other Service Activities	2,12***	0,3 2	5,00	0,00 0
T: Act. of HH as Empl.; Undiff. Goods-Serv.- Prod. Act. of HH	1,41	0,5 8	0,83	0,40 6
U: Activities of Extraterritorial Organisations and Bodies	4,63***	1,3 9	5,09	0,00 0
NA	0,08***	0,3 0	3,46	0,00 1
constant	1,22***	0,0 2	-12,80	0,00 8

Fonte: elaborazione su dati Inapp-Plus 2021. *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$

Inoltre, la possibilità di lavorare da casa è minore per chi ha un livello di istruzione medio-basso (cat. di riferimento "Università") ed è più alta per chi lavora nel settore privato rispetto a chi è impiegato nella pubblica amministrazione (categoria di riferimento): in termini di variazione percentuale, la probabilità per coloro che lavorano nel settore privato (OR=1,37) è superiore del 37% rispetto a quella degli impiegati del settore pubblico.

Interessante notare come i lavoratori più anziani, durante la seconda ondata di pandemia, avevano maggiori probabilità di lavorare da casa rispetto ai lavoratori più giovani (18-24, rif. cat.).

Infine, la probabilità di lavorare da casa è più alta per quasi tutti i settori economici Ateco rispetto a quella dei lavoratori del settore "Agricoltura, Foreste e Pesca" (categoria di riferimento "A").

4. Il presente studio contribuisce al più ampio dibattito riguardante la "rivoluzione del lavoro da remoto".

In particolare, l'obiettivo principale è stato quello di stimare la probabilità di aver lavorato da casa (parzialmente o totalmente) durante la seconda ondata della pandemia.

Sono stati quindi utilizzati i dati dell'indagine Plus in cui i lavoratori sono stati intervistati nel 2021 (marzo – luglio), subito dopo la seconda ondata della pandemia. Quando questa seconda ondata della pandemia è esplosa nella primavera del 2021, molte aziende private e pubbliche amministrazioni sono state costrette a ricorrere alla modalità di lavoro da remoto (WFH) per il 32,5% dei loro dipendenti.

Questa esperienza di lavoro da remoto è stata considerata positiva dal 55% dei lavoratori intervistati ed è stata ritenuta negativa da meno del 10%.

I dipendenti che vivono in città e aree metropolitane hanno avuto una probabilità significativamente maggiore di lavorare da remoto rispetto a quelli che vivono in città-dine e paesi meno popolosi.

Sembra anche molto probabile che l'esperienza del lavoro da remoto iniziata durante la crisi del COVID-19 continuerà una volta che la crisi si sarà attenuata.

Quali categorie di dipendenti intervistati erano più propense a ricorrere al telelavoro durante la crisi? Il modello di regressione logistica utilizzato suggerisce che coloro che lavorano da casa erano in misura principalmente lavoratori uomini, anziani, colletti bianchi, lavoratori altamente qualificati e istruiti, incardinati nel settore industriale e in quello dei servizi

Inoltre, questi profondi e drastici cambiamenti hanno dato origine a un nuovo e ulteriore scenario: il *south-working*. Una forma emergente di lavoro da remoto che consente ai dipendenti di svolgere la propria attività da qualsiasi luogo, anche quindi dalle aree interne o più remote del Paese e dalle regioni meridionali, dove le persone più istruite hanno dovuto affrontare continue pressioni migratorie verso il Nord

Questa nuova prospettiva potrebbe essere particolarmente rilevante anche per le città cosiddette "intermedie", considerate un buon compromesso tra disponibilità di servizi urbani, qualità della vita e accessibilità economica. Questi *south-workers* sono dipendenti di aziende che producono reddito nella propria città/regione di lavoro e spendono il proprio denaro nei territori in cui scelgono di vivere o soggiornare nel medio e lungo periodo. In questo modo, alcune aree interne e rurali ne potrebbero trarre vantaggio, sia in termini di contributi fiscali che di ripopolamento demografico.

Tale fenomeno del "*south-working*" ha dato luogo ad un iniziale processo, seppur ancora lento, di decongestionamento delle città che, indirettamente, avrà ricadute sulle strategie di sviluppo delle aree interne e remote, le quali potranno finalmente ripopolarsi di attività, progetti e persone. E questa potrebbe essere una grande opportunità per questi territori. Ma sarà importante creare le migliori condizioni per poter ospitare questi "nuovi" lavoratori e offrire loro tutto ciò di cui hanno bisogno per lavorare e vivere nel territorio nel miglior modo possibile. E ciò richiederebbe una quantità di investimenti infrastrutturali, come internet, strade, servizi (scuole, ospedali, ecc.).

Nonostante i suoi limiti, l'augurio è che questo articolo fornisca un primo contributo sulla nascita e primi sviluppi del *south-working*, sebbene si tratti ancora di un fenomeno in fase embrionale. Si auspica inoltre che questo studio possa aprire la porta a un nuovo dibattito riguardante la produzione di dati relativi a questa nuova geografia del lavoro delle regioni italiane, alle sue conseguenze per lo sviluppo e il benessere dei territori, alle risposte politiche delle istituzioni e alle opportunità e sfide per queste nuove aree di lavoro.

Lavoro da remoto e *south-working*: come ripensare il territorio alla luce delle nuove modalità di lavoro. Questa potrebbe (o dovrebbe) essere la vera rivoluzione.

Ringraziamenti

L'autore desidera ringraziare i relatori della Conferenza "Smart working, riorganizzazione della vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori – SWAI", tenutasi a Campobasso presso l'Università degli Studi del Molise (Centro ArIA) per i commenti e suggerimenti ricevuti.

Fin dalla sua costituzione, la Fondazione Giacomo Brodolini si è preoccupata di diffondere la conoscenza dell'attività scientifica e culturale svolta. L'attività editoriale è divenuta nel corso degli anni sempre più intensa, al punto da avviare, nel 1984, una linea nuova per pubblicare i principali risultati dell'attività di ricerca. Nascono i Quaderni della Fondazione Brodolini. Negli anni, viene collezionata una serie di volumi che mettono a disposizione del mondo scientifico, universitario e delle organizzazioni sociali, i risultati dell'attività di ricerca svolta dalla Fondazione in tutti gli ambiti di studio.



Quaderni

Fondazione
Giacomo **Brodolini**



Fondazione
Giacomo **Brodolini**