

TEMPO DI BILANCI PER LO *SMART WORKING*

Tra rischio retrocessioni e potenzialità inespresse

1. Prima e dopo il *lockdown*: quel che resta dell'*home working*

Mentre il dibattito sul futuro dello *smart working* imperversa, polarizzandosi sempre più tra fanatici e detrattori, il ritorno alla normalità post *lockdown* sembra in parte ridimensionare le aspettative di quanti speravano di imprimere un cambiamento radicale all'organizzazione e alla cultura del lavoro in Italia.

Superata la fase emergenziale, infatti, il ritorno a regime della gran parte delle attività sta portando al ripristino delle modalità tradizionali di lavoro, con l'abbandono, in molti casi del lavoro "da casa". Secondo l'elaborazione della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro a partire dai risultati dell'indagine svolta dall'Istat "Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria Covid-19", **tra maggio e giugno, quasi il 40% del personale** delle aziende con più di due addetti **che era stato occupato in modalità agile durante il *lockdown* è tornato in sede**. Complessivamente, nel bimestre maggio-giugno, ha continuato a essere occupato in *smart working* il 5,3% delle risorse aziendali, mentre nei mesi del *lockdown* (marzo-aprile) la percentuale si era attestata all'8,8% (**tab. 1**).

I vincoli di distanziamento imposti dall'emergenza, la possibilità di tutelare con maggiore efficacia la salute dei dipendenti, i vantaggi economici derivanti per le aziende dall'occupazione in remoto continuano a rappresentare una determinante importante nel proseguire con tale modalità di lavoro. E lo saranno almeno fino a quando resteranno in vigore le procedure semplificate di ricorso al lavoro agile.

Ma è indubbio che l'esperienza fatta durante il *lockdown* ha avuto impatti differenti sulle realtà aziendali e sugli stessi lavoratori. Da un lato, ha spinto le grandi aziende e quelle attive nei settori ad alta intensità di lavoro *high skilled* verso l'ulteriore diffusione e, in alcuni casi, consolidamento di nuovi modelli organizzativi centrati sull'alternanza del lavoro da casa e in presenza. Dall'altro lato, soprattutto nelle piccole e medie imprese, dove il ricorso al lavoro da remoto è stato meno diffuso ed organizzato, la fine del *lockdown* ha coinciso anche con l'abbandono di tale esperienza.

Tracciando un bilancio, rispetto ad inizio anno (bimestre gennaio-febbraio) quando, secondo la stessa indagine, erano solo l'1,2% i lavoratori interessati dal lavoro a distanza, si è registrato un incremento medio della platea dei lavoratori dal periodo *pre* al *post lockdown*, pari a circa 4,1 punti %.

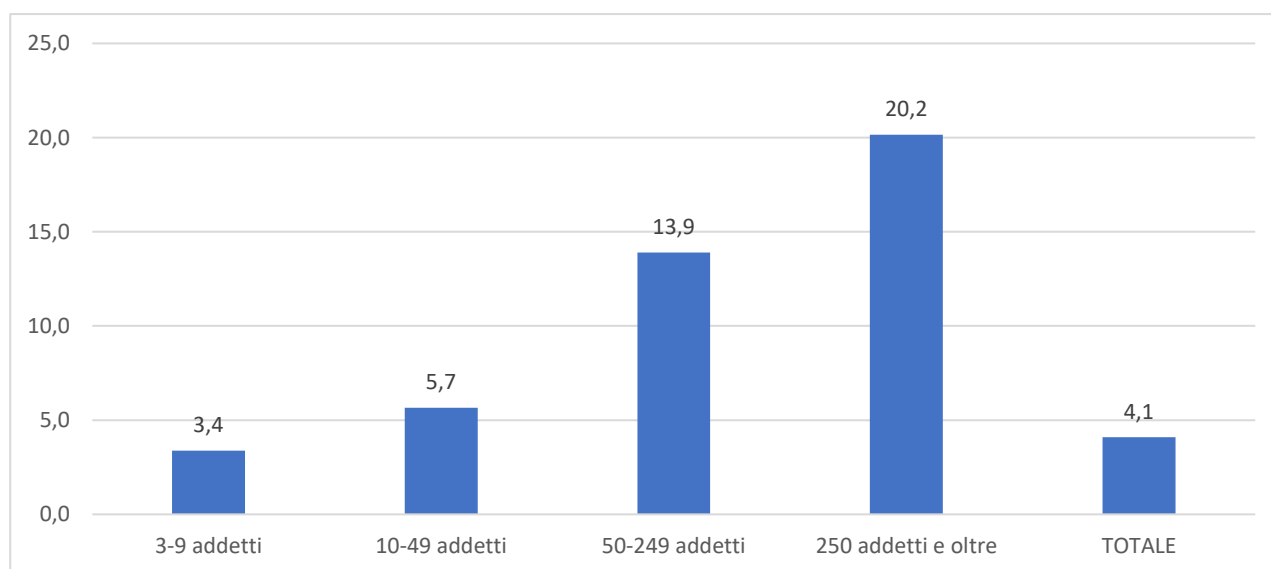
Le aziende più grandi (con 250 addetti e oltre), dove già prima dell'emergenza Covid esisteva una discreta quota di lavoratori in lavoro agile, pari al 4,9%, sono quelle che **hanno consolidato maggiormente il modello organizzativo**, portando al 31,4% la quota dei lavoratori in lavoro remoto tra marzo e aprile, per poi scendere al 25,1% all'uscita dal *lockdown*: complessivamente, tra *pre e post lockdown*, la platea dei lavoratori coinvolti è aumentata del 20,2 punti %. A seguire vi sono le aziende medio-grandi, che pure hanno compiuto uno sforzo organizzativo importante, portando la quota di lavoratori in remoto dal 2,2% di gennaio-febbraio, al 21,6% di marzo-aprile. A giugno questa tornava al 16,2% per un incremento complessivo dell'incidenza di 13,9 punti %. Di poco impatto sembrerebbe invece l'esperimento *lavoro agile* per le piccole imprese dove, a consuntivo, la platea degli *smart worker* è cresciuta di 3,4 lavoratori su 100 tra le piccolissime (3-9 addetti) e di 5,7 tra le piccole (10-49 addetti) (**fig. 1**).

Tab. 1 - % del personale dell'impresa in *smart working* su totale, nei bimestri indicati per dimensione aziendale (val. %)

| | Gennaio-Febbraio 2020 | Marzo-Aprile 2020 | Maggio-Giugno 2020 |
|---------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|
| 3-9 addetti | 1,2 | 7,8 | 4,5 |
| 10-49 addetti | 1,4 | 11,1 | 7,1 |
| 50-249 addetti | 2,2 | 21,6 | 16,2 |
| 250 addetti e oltre | 4,9 | 31,4 | 25,1 |
| TOTALE | 1,2 | 8,8 | 5,3 |

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Fig. 1 - Tasso di crescita del lavoro agile pre-post *lockdown*, per dimensione aziendale (variazione dell'incidenza % tra gen-feb 2020 e mag-giu 2020)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

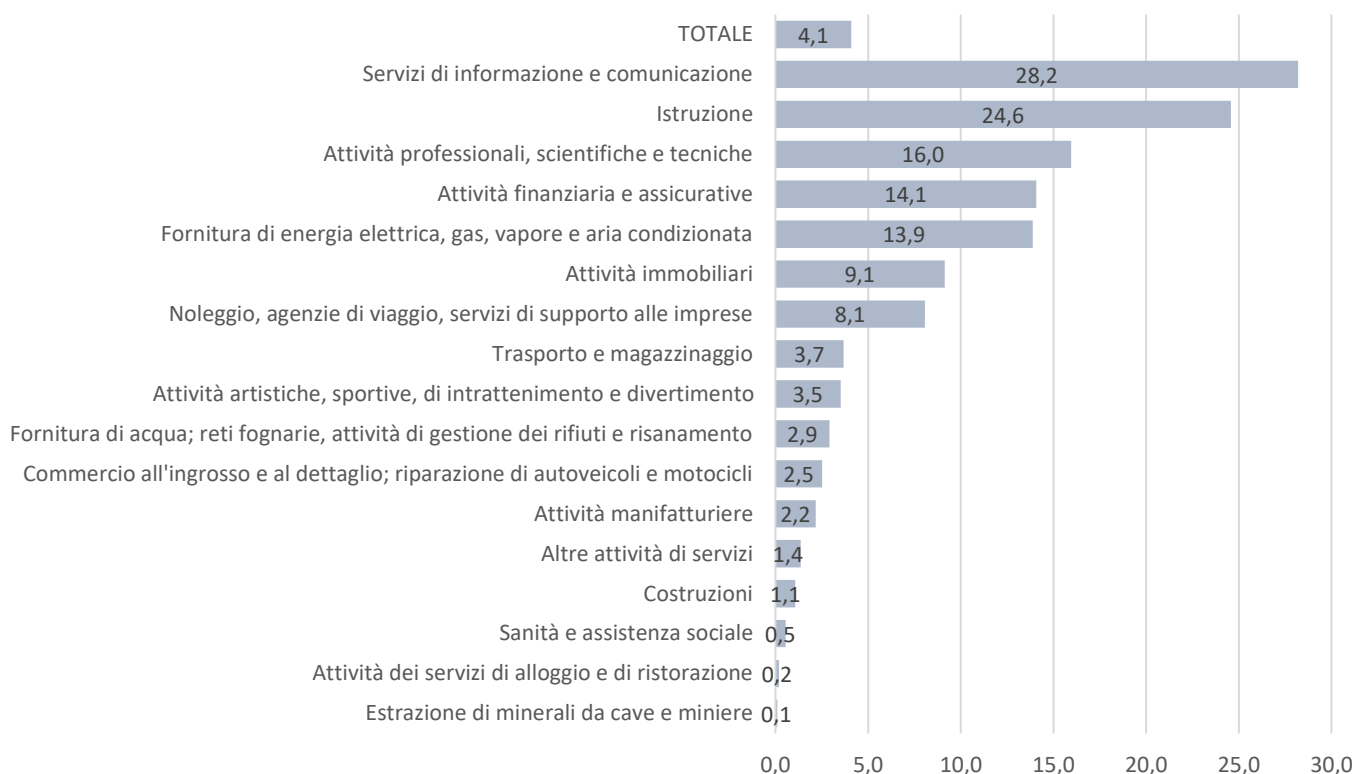
Oltre alle dimensioni, decisive sono risultate le caratteristiche dell'attività svolta, che hanno portato, in alcuni casi, ad una marcata accelerazione nella digitalizzazione dell'organizzazione lavorativa. **Nel settore dell'informazione e della comunicazione, dove prima della pandemia lavorava in smart working il 5% delle risorse umane, l'incremento complessivo del numero dei lavoratori è stato di 28,2 punti %:** durante il *lockdown* hanno lavorato da casa quasi la metà dei dipendenti (48,8%), mentre nel bimestre maggio-giugno la percentuale si è collocata al 33,2%. È questo sicuramente l'ambito di attività che più si presta al lavoro remoto e che potrebbe in prospettiva assistere ad un'ulteriore estensione di tale modello organizzativo, dati anche i positivi risultati riscontrati in termini di produttività e continuità di servizio nella fase del *lockdown* (tab. 2 e fig. 2).

Tab. 2 - % del personale dell'impresa in smart working su totale, nei bimestri indicati per settore (val. %)

| SETTORI DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Gennaio - Febbraio | Marzo - Aprile | Maggio - Giugno |
|---|--------------------|----------------|-----------------|
| | 2020 | 2020 | 2020 |
| Estrazione di minerali da cave e miniere | 3,0 | 6,9 | 3,1 |
| Attività manifatturiere | 0,7 | 4,8 | 2,9 |
| Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata | 3,3 | 29,6 | 17,2 |
| Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento | 1,4 | 6,6 | 4,3 |
| <u>Industria in senso stretto</u> | <u>0,8</u> | <u>5,1</u> | <u>3,1</u> |
| <u>Costruzioni</u> | <u>0,7</u> | <u>4,1</u> | <u>1,8</u> |
| INDUSTRIA | 0,8 | 4,7 | 2,6 |
| Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli | 1,0 | 5,5 | 3,5 |
| Trasporto e magazzinaggio | 2,2 | 7,9 | 5,8 |
| Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione | 0,3 | 0,8 | 0,5 |
| Servizi di informazione e comunicazione | 5,0 | 48,8 | 33,2 |
| Attività finanziaria e assicurative | 2,4 | 26,1 | 16,5 |
| Attività immobiliari | 2,1 | 25,7 | 11,2 |
| Attività professionali, scientifiche e tecniche | 4,1 | 36,7 | 20,0 |
| Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese | 2,7 | 14,5 | 10,8 |
| Istruzione | 3,1 | 33,0 | 27,7 |
| Sanità e assistenza sociale | 0,9 | 2,5 | 1,4 |
| Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento | 1,0 | 5,9 | 4,5 |
| Altre attività di servizi | 0,5 | 2,7 | 1,9 |
| SERVIZI | 1,4 | 10,5 | 6,5 |
| TOTALE | 1,2 | 8,8 | 5,3 |

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Fig. 2 - Tasso di crescita del lavoro agile pre-post lockdown, per settore (var. dell'incidenza % tra gen-feb 2020 e mag-giu 2020)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Anche il settore dell'istruzione "privata" ha espresso grandi potenzialità, facendo crescere la platea degli *smart worker* di oltre un quarto (dal 3,1% di inizio anno al 27,7% di giugno, per un incremento di 24,6 punti %) e confermando tale area, dopo informazione e comunicazione, quella attualmente a più alta densità di lavoro smart.

Meno estesa, ma pur sempre rilevante, è stata la crescita del lavoro agile in altri settori, come le **attività professionali, scientifiche e tecniche** (+16 punti %), che a giugno contavano ancora il 20% delle risorse in modalità remota, il **settore finanziario e assicurativo**, dove la quota di lavoratori da casa è passata dal 2,4% di gennaio al 16,5% di giugno (+14,1 punti %), toccando la punta del 26,1% durante il *lockdown*, e il settore delle **public utilities**, dove si è registrato un incremento dell'incidenza dei lavoratori coinvolti di 13,9 punti % tra il bimestre gennaio-febbraio e quello maggio-giugno.

Complessivamente, laddove il modello del lavoro agile aveva già iniziato a fare la prima tiepida comparsa, l'emergenza Covid ne ha esteso significativamente la diffusione, tracciando il sentiero di un ulteriore consolidamento. Laddove al contrario, vi era una diffusione del tutto marginale, vuoi per scarsa innovazione organizzativa, vuoi per limiti strutturali all'adozione del lavoro remoto (a partire dall'impossibilità di occupare secondo tale modalità le risorse umane) la diffusione è stata meno ampia, e il ritorno alle modalità tradizionali più rapido. Resta, infatti, del tutto contenuto il volume degli occupati in *smart working* nelle attività manifatturiere (solo 2,2 punti % tra pre e post *lockdown*), così come nel commercio (+2,5%) e nelle attività culturali, sportive e di intrattenimento (+3,5%). Risulta invece del tutto nullo l'incremento nei servizi sanitari e di assistenza sociale (+0,5%) e nelle attività di alloggio e ristorazione (+0,2%).

Le diversità geografiche della struttura economica e produttiva hanno determinato anche differenti risposte a livello territoriale rispetto al proseguimento del lavoro agile. Il Nord Ovest è l'area dove lo *smart working* si è consolidato maggiormente durante il *lockdown*, con un incremento dell'incidenza sui lavoratori di 5,2 punti % (contro i 4,7 del Centro, i 3,3 del Nord Est e i 3 del Mezzogiorno) che, a maggio-giugno, ha raggiunto il 6,6% del personale delle aziende (**tab. 3 e fig. 3**). A livello regionale, è però il Lazio, regione caratterizzata dalla presenza di grandi realtà aziendali nel settore dei servizi avanzati, ad avere avuto l'incremento più significativo: tra il bimestre gennaio-febbraio e maggio-giugno, la quota dei dipendenti delle aziende in *smart working* è aumentata di 6,1 punti %, arrivando al 10,2% nel mese di marzo-aprile, per poi ridiscendere a 7,4% a maggio-giugno. È la regione che a giugno presentava la più alta incidenza di personale in *smart working*, seguita da Lombardia (6,9%), Piemonte (6,3%), Emilia Romagna (5,9%) e Friuli (5,6%).

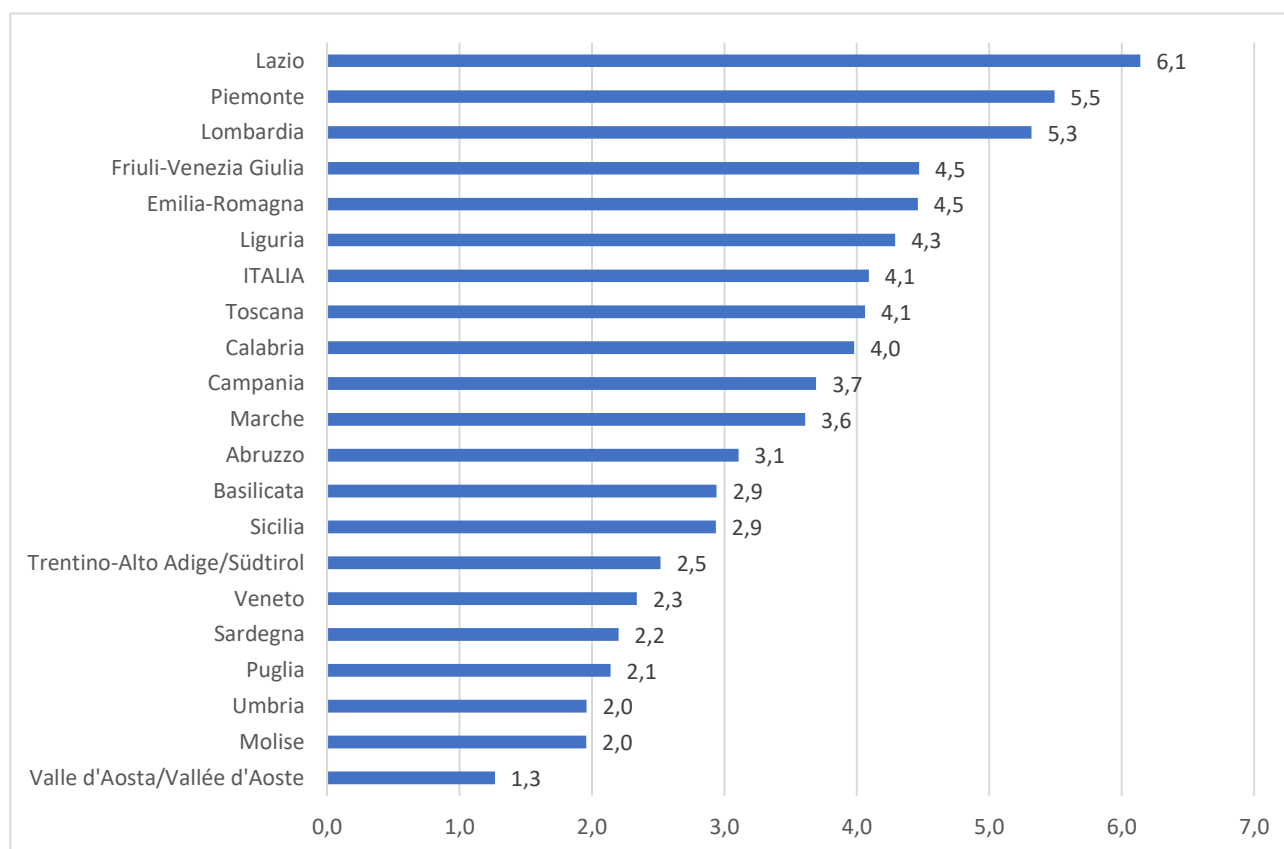
Tab. 3 - % del personale dell'impresa in *smart working* su totale, nei bimestri indicati per area geografica e regione (val. %)

| | Gennaio - Febbraio 2020 | Marzo - Aprile 2020 | Maggio - Giugno 2020 |
|------------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Piemonte | 0,8 | 12,6 | 6,3 |
| Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste | 0,6 | 4,2 | 1,9 |
| Lombardia | 1,6 | 10,7 | 6,9 |
| Liguria | 1,6 | 9,1 | 5,9 |
| Nord ovest | 1,4 | 10,9 | 6,6 |
| Trentino-Alto Adige/Südtirol | 0,9 | 6,4 | 3,4 |
| Veneto | 1,6 | 8,3 | 3,9 |
| Friuli-Venezia Giulia | 1,1 | 10,1 | 5,6 |
| Emilia-Romagna | 1,4 | 9,9 | 5,9 |
| Nord-est | 1,4 | 8,9 | 4,7 |
| Toscana | 0,9 | 7,7 | 5,0 |
| Umbria | 1,2 | 5,9 | 3,1 |
| Marche | 1,3 | 7,1 | 4,9 |
| Lazio | 1,2 | 10,2 | 7,4 |

| | Gennaio - Febbraio 2020 | Marzo - Aprile 2020 | Maggio - Giugno 2020 |
|--------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Centro | 1,1 | 8,5 | 5,8 |
| Abruzzo | 1,0 | 6,6 | 4,1 |
| Molise | 0,7 | 6,2 | 2,6 |
| Campania | 1,0 | 7,0 | 4,7 |
| Puglia | 1,3 | 6,8 | 3,4 |
| Basilicata | 0,8 | 6,5 | 3,7 |
| Calabria | 1,1 | 6,8 | 5,1 |
| Sicilia | 1,0 | 6,7 | 3,9 |
| Sardegna | 1,2 | 5,3 | 3,4 |
| Mezzogiorno | 1,1 | 6,6 | 4,0 |
| ITALIA | 1,2 | 8,8 | 5,3 |

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Fig. 3 - Tasso di crescita del lavoro agile pre-post lockdown, per regione (var. dell'incidenza % tra gen-feb 2020 e mag-giu 2020)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

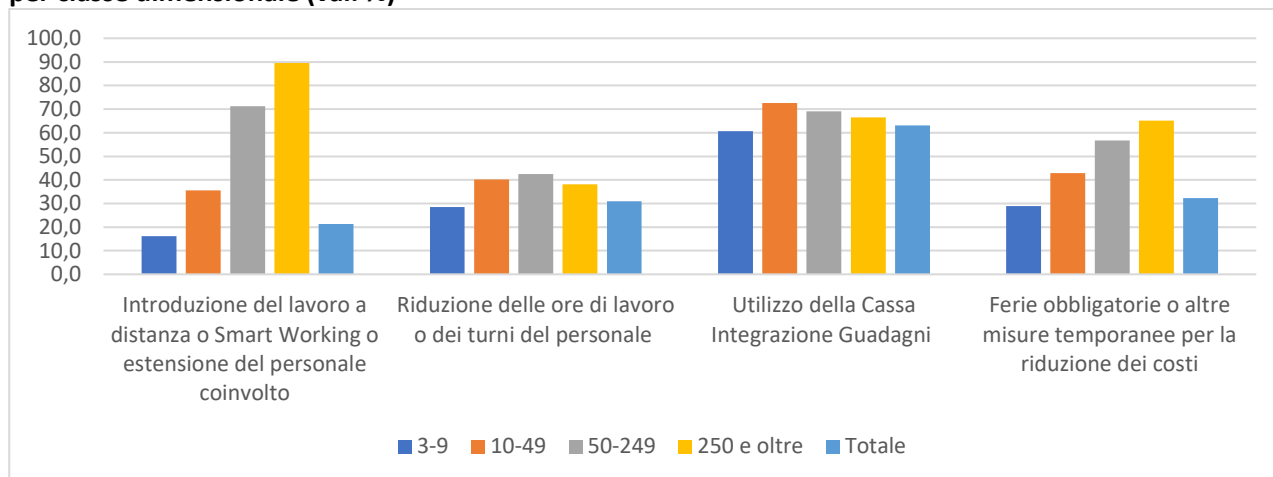
I primi dati di bilancio sull'adozione dello *smart working* nel nostro Paese delineano quindi uno scenario polarizzato, con una tendenza da parte delle aziende grandi a consolidare tale strumento e, di contro, delle medio-piccole ad abbandonarlo.

Vi è da dire che l'eccezionalità del ricorso al lavoro agile e delle soluzioni adottate, che sono state più o meno formalizzate, più o meno continuative o esclusive, più o meno organizzate, hanno dato vita ad un ventaglio molto variegato di esperienze e conseguenti valutazioni. Come noto, in pochi casi si è trattato di vero *smart working*; piuttosto di un vasto esperimento di *home working*, che ha trovato origine nella necessità di adattamento dei singoli (imprenditori e lavoratori) ad una situazione di emergenza.

Va ricordato che imprese e lavoratori sono, come noto, arrivate del tutto impreparate rispetto alla sfida dell'*home working*. Prima dello scoppio dell'emergenza Covid-19, lo *smart working* rappresentava infatti una modalità di lavoro largamente diffusa in Europa, ma molto poco nel nostro Paese. Nel 2018, secondo l'Eurostat, l'11,6% dei lavoratori europei alle dipendenze di imprese o organizzazioni pubbliche, praticava *smart working*, lavorando da casa, saltuariamente (8,7%) o stabilmente (2,9%), grazie alle opportunità messe a disposizione delle nuove tecnologie. In Italia la percentuale si fermava al 2% e risultava non solo la più bassa d'Europa (poco sopra Cipro e Montenegro) ma drammaticamente distante da Paesi come Regno Unito (20,2%), Francia (16,6%) o Germania (8,6%). Un ritardo dovuto ad una serie complessa di fattori, riconducibili sia alle caratteristiche del sistema produttivo (micro dimensione di impresa, bassa digitalizzazione), che dell'organizzazione del lavoro.

È indicativo che anche in una fase d'emergenza, come quella vissuta tra marzo e aprile, le aziende, prima di ricorrere allo *smart working* abbiano preferito utilizzare altri strumenti di gestione della forza lavoro. Sempre secondo l'Istat "solo" il 21,3% delle aziende ha introdotto il lavoro a distanza o ampliato la platea dei lavoratori coinvolti. Il 32,3% ha preferito ricorrere all'utilizzo delle ferie o altre misure temporanee volte al contenimento dei costi. La maggioranza (63,1%) ha fatto ricorso alla cassa integrazione. Le resistenze maggiori all'utilizzo dello strumento si sono riscontrate tra le piccole e medie imprese: vi ha fatto ricorso il 16,3% di quelle con meno di 10 addetti, il 35,6% con 10-49 addetti, contro il 71,3% di quelle con 50-249 addetti e l'89,5% di quelle con 250 addetti e più (**fig. 4**).

Fig. 4 - Principali misure di gestione del personale adottate dalle aziende nel corso dell'emergenza Covid, per classe dimensionale (val. %)



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

2. Il profilo dei lavoratori occupabili in modalità agile

Quello vissuto nel corso del *lockdown* è stato un sistema di lavoro “da casa” del tutto emergenziale, improvvisato in molti casi, e caratterizzato da non poche criticità e contraddizioni. Il ricorso esclusivo al lavoro agile, attuato nella gran parte dei casi, ha peraltro mostrato i forti limiti di uno *smart working* permanente, suggerendo semmai la prospettiva di un modello *blended*, in grado di alternare presenza in ufficio e lavoro da casa.

L'esperienza ha inoltre portato in luce l'esigenza di una migliore regolamentazione del lavoro da casa, che non necessariamente deve essere fatta a livello legislativo: valutazione della prestazione lavorativa, verifica dei risultati, sicurezza della casa-sede di lavoro, sono tanti gli aspetti che necessitano oggi di paletti definitivi, in modo da rendere l'attuale schema normativo del lavoro agile più funzionale alle esigenze di innovazione del nostro sistema lavoristico.

Non ultimo, l'estensione forzata della base lavorativa occupabile agilmente, indotta dall'emergenza, ha creato non poca confusione anche rispetto ai profili “eligibili” a tale modalità di lavoro.

Secondo le elaborazioni della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro a partire da una metodologia innovativa (cfr. nota metodologica), sarebbero **3,8 milioni (pari al 21,1% del totale) i dipendenti di aziende private e organizzazioni pubbliche occupabili in modalità agile**: sono lavoratori per cui, con riferimento all'attività che deve essere svolta e il contesto di lavoro in cui si è soliti lavorare, non è necessaria la presenza in sede (**tab. 4**).

Fanno riferimento ad un perimetro di 13 professioni che nello svolgimento delle loro attività non hanno un legame funzionale stretto con uno specifico luogo lavorativo. In cima alla graduatoria, per numerosità, vi sono gli **impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali** (1,2 milioni di lavoratori), seguiti, ma a notevole distanza, da **tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività**

produttive, come contabili, tecnici del trattamento dati, tecnici dell'organizzazione (515 mila), **specialisti delle scienze gestionali e commerciali**, quali esperti in gestione personale, contabilità, mercati finanziari, pubbliche relazioni e comunicazione (399 mila).

Seguono poi alcuni profili specifici, ovvero tecnici dei rapporti con i mercati, come responsabili acquisti, tecnici del marketing e pubblicità (308 mila), impiegati addetti alla gestione economica e contabile, addetti alle buste paga, contabilità, servizi statistici (278 mila), tecnici bancari, quali agenti assicurativi, periti, agenti di borsa (244 mila), tecnici informatici, programmatori, esperti web, gestori banche dati, reti e sistemisti (256 mila). A seguire, vi sono infine specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche e fisiche (213 mila) ingegneri e professioni assimilate (152 mila), ricercatori universitari (55 mila), specialisti in discipline linguistiche e letterarie (50 mila), specialisti in scienze sociali (41 mila) (**tav. 1**).

Tab. 4 - Dipendenti eligibili al lavoro agile per professione (val. ass. in migliaia e Val. %)

| Professioni | Dipendenti (v.a.) | Dipendenti (v.%) |
|--|----------------------|---------------------|
| Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali | 1.236 | 6,9 |
| Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive | 515 | 2,9 |
| Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie | 399 | 2,2 |
| Tecnici dei rapporti con i mercati | 308 | 1,7 |
| Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria | 278 | 1,5 |
| Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni | 256 | 1,4 |
| Tecnici delle attività finanziarie ed assicurative | 244 | 1,4 |
| Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali | 213 | 1,2 |
| Ingegneri e professioni assimilate | 152 | 0,8 |
| Ricercatori e tecnici laureati nell'università | 55 | 0,3 |
| Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali | 50 | 0,3 |
| Impiegati addetti alle macchine d'ufficio | 42 | 0,2 |
| Specialisti in scienze sociali | 41 | 0,2 |
| Totale "eligibili" smart worker | 3.790 | 21,1 |
| Totale occupati | 17.972 | 100,0 |

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019)

Tav. 1 - Dipendenti eligibili al lavoro agile per professione (val. %)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019)

La differente distribuzione dei profili per settore di attività condiziona la possibilità di organizzare in modalità smart il lavoro. Servizi di informazione e comunicazione, ma anche finanziari e assicurativi, sono quelli, come mostrato del resto dall'esperienza degli ultimi mesi, dove c'è maggiore possibilità di utilizzo del lavoro agile: potrebbero essere occupati secondo tale modalità rispettivamente l'81,7% e il 76,1% dei dipendenti. Per tutti gli altri settori, invece, l'estensione dello *smart working* interesserebbe meno della metà dei dipendenti: nelle attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e tecniche la percentuale si attesterebbe al 38,9%. Nella pubblica amministrazione, difesa e assicurazione sociale, dove alcuni prospettano l'individuazione di una quota minima di lavoratori agili per legge, sarebbero in realtà il 36,5% i lavoratori impiegabili secondo tale modalità. Scende invece a meno di 2 lavoratori su 10 il numero dei dipendenti "eligibili" a lavoro agile nell'industria (18,6%), nel commercio (17,3%), nel trasporto e magazzinaggio (15,5%) (**tab. 5 e fig. 5**).

Tab. 5 - Dipendenti eligibili al lavoro agile per settore economico (valori assoluti in migliaia e percentuali)

| Settore di attività economica | Dipendenti "eligibili" a smart working (v.a.) | val.% per settore | val.% sul totale |
|---|---|-------------------|------------------|
| Agricoltura, silvicoltura e pesca | 18 | 3,7 | 0,5 |
| Industria in senso stretto | 786 | 18,6 | 20,7 |
| Costruzioni | 90 | 10,9 | 2,4 |
| Trasporto e magazzinaggio | 157 | 15,5 | 4,1 |
| Commercio | 362 | 17,3 | 9,5 |
| Alberghi e ristoranti | 32 | 3,0 | 0,9 |
| Servizi di informazione e comunicazione | 403 | 81,7 | 10,6 |
| Attività finanziarie e assicurative | 396 | 76,1 | 10,4 |
| Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali | 613 | 38,9 | 16,2 |
| Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria | 449 | 36,5 | 11,8 |
| Istruzione, sanità ed altri servizi sociali | 354 | 11,4 | 9,3 |
| Altri servizi collettivi e personali | 131 | 9,6 | 3,5 |
| Totale | 3.790 | 21,1 | 100,0 |

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019)

Fig. 5 - Dipendenti eligibili al lavoro agile per settore economico (valori percentuali sul totale di settore)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019)

Con riferimento al profilo dei lavoratori, va segnalata una maggiore incidenza degli eligibili a *smart worker* tra le donne rispetto agli uomini: una dipendente su quattro (25,8%) svolge una delle 13 professioni individuate come potenzialmente agibili in modalità smart, mentre tra gli uomini la percentuale scende al 17,2%. Complessivamente su 3,8 milioni di potenziali *smart worker* ben 2,1 milioni sono donne (55,4%) mentre 1,7 milioni sono uomini (44,6%) (**tab. 6**).

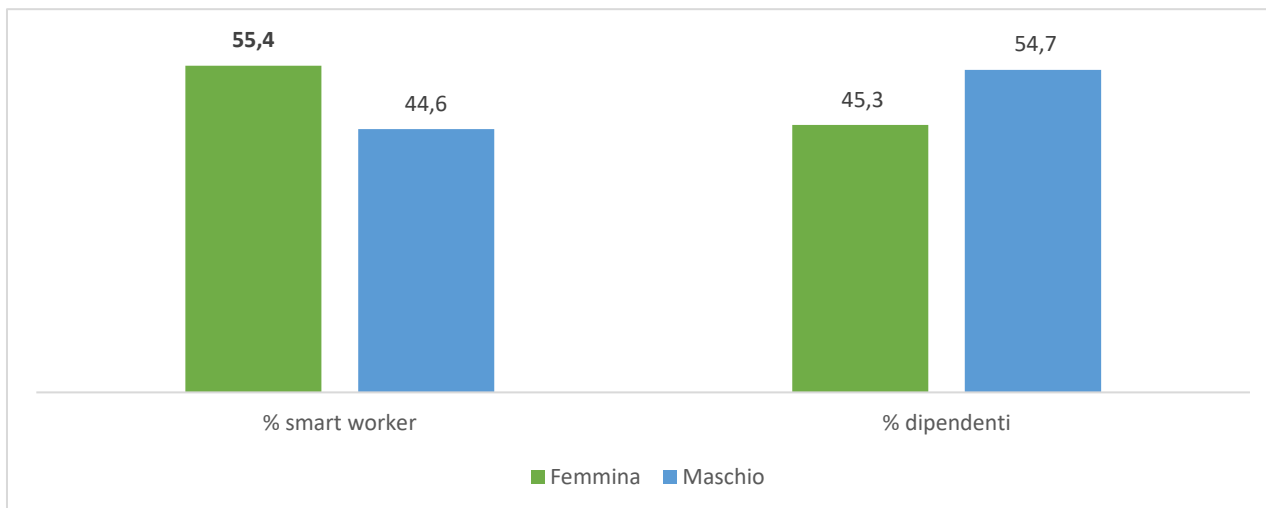
Ancora più significativo è il dato relativo al titolo di studio: l'occupabilità in modalità agile aumenta infatti con il livello di istruzione, passando dal 10,2% dei diplomati professionali al 35,7% dei laureati. Se non si riscontrano differenze significative in merito all'età, di contro a livello geografico, emerge una maggiore incidenza potenziale nel centro Italia (23,5%) e nel Nord (23%) rispetto al Sud (15,2%).

Tab. 6 - Dipendenti eligibili al lavoro agile per principali caratteristiche anagrafiche (valori assoluti in migliaia e percentuali).

| Genere | Dipendenti "eligibili" smart worker | | Dipendenti | | Incidenza smart worker su totale |
|------------------------------|-------------------------------------|--------------|---------------|--------------|----------------------------------|
| | v.a. | v.% | v.a. | v.% | v.% |
| Donne | 2.099 | 55,4 | 8.148 | 45,3 | 25,8 |
| Uomini | 1.691 | 44,6 | 9.824 | 54,7 | 17,2 |
| Cittadinanza | | | | | |
| Italiano | 3.731 | 98,4 | 15.791 | 87,9 | 23,6 |
| UE | 25 | 0,7 | 732 | 4,1 | 3,5 |
| Extra-UE | 34 | 0,9 | 1.449 | 8,1 | 2,4 |
| Livello di istruzione | | | | | |
| fino alla licenza media | 208 | 5,5 | 5.369 | 29,9 | 3,9 |
| Diploma 2-3 | 140 | 3,7 | 1.365 | 7,6 | 10,2 |
| Diploma 4-5 | 2.009 | 53,0 | 7.221 | 40,2 | 27,8 |
| Laurea | 1.433 | 37,8 | 4.016 | 22,3 | 35,7 |
| Residenza | | | | | |
| Nord | 2.192 | 57,8 | 9.549 | 53,1 | 23,0 |
| Centro | 902 | 23,8 | 3.834 | 21,3 | 23,5 |
| Mezzogiorno | 696 | 18,4 | 4.589 | 25,5 | 15,2 |
| Classi di età | | | | | |
| 15-24 anni | 108 | 2,8 | 971 | 5,4 | 11,1 |
| 25-34 anni | 672 | 17,7 | 3.340 | 18,6 | 20,1 |
| 35-44 anni | 1.008 | 26,6 | 4.610 | 25,7 | 21,9 |
| 45-54 anni | 1.212 | 32,0 | 5.463 | 30,4 | 22,2 |
| 55-64 anni | 752 | 19,8 | 3.337 | 18,6 | 22,5 |
| 65 anni e oltre | 39 | 1,0 | 251 | 1,4 | 15,5 |
| TOTALE | 3.790 | 100,0 | 17.972 | 100,0 | 21,1 |

Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019)

Fig. 6 - Dipendenti eligibili al lavoro agile e dipendenti totali per genere (val. %)



Fonte: Elaborazione Osservatorio Statistico Consulenti del Lavoro su microdati ICP INAPP / Istat forze di lavoro (media annua 2019).

3. Nota metodologica

Ai sensi dell'art. 18 della legge n. 81/2017, il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che prevede un'alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno, con una sostanziale indifferenza del legislatore per l'individuazione di questi ulteriori luoghi dove il lavoratore "agile" potrà decidere di lavorare, senza una postazione fissa predeterminata, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così per come fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Lo studio analizza i profili professionali che realmente possono svolgere una gran parte delle loro attività senza necessariamente essere in ufficio e che potrebbe consentire di identificare nei CCNL quei profili professionali per i quali il principio del controllo orario e della presenza potrebbe essere stemperato. Prende spunto da quanto realizzato dai ricercatori del CEDLAS (*centro de estudios distributivos, laborales y sociales*) dell'università nazionale argentina di La Plata¹ che applica al contesto sudamericano il database delle caratteristiche professionali O*net. In particolare, lo studio si concentra su due dimensioni che forniscono informazioni sulle occupazioni che possono essere svolte da remoto: le attività previste dalla professione e il contesto di lavoro in cui si è soliti svolgere l'attività lavorativa. Ad esempio, tra le attività non compatibili con il lavoro a distanza vi sono l'assistenza e la cura degli altri, agire o lavorare direttamente con il pubblico, svolgere attività fisiche generali, guidare veicoli, dispositivi meccanizzati o attrezzature, la movimentazione manuale. Se i lavoratori dichiarano in media che queste attività selezionate sono importanti o molto importanti, il lavoro viene classificato come non compatibile con lo *smart working*.

¹ "El Impacto Asimétrico de la Cuarentena". Documentos de Trabajo del CEDLAS N° 261, Abril, 2020, CED-. LAS-FCE- Universidad Nacional de La Plata. di A Capurro - 2020

La stessa procedura viene eseguita per il contesto lavorativo tipico della professione: se i lavoratori in media rispondono che lavorano frequentemente all'aperto, o indossano apparati di protezione o di sicurezza per svolgere il proprio lavoro queste professioni verranno escluse dall'applicabilità del lavoro da remoto.

Per tanto, data la natura delle caratteristiche indagate, le professioni eligibili ad essere svolte in modalità agile emergono per esclusione rispetto a quelle che risultano per vari motivi obbligate a svolgere la loro attività in un contesto lavorativo specifico.

Prospetto 1 – Variabili utilizzate relative alle Attività generalizzate delle professioni, per l'identificazione dei lavori incompatibili con lo svolgimento della prestazione da remoto (Attività generalizzate)

| Gruppo | Codice | Voce | Descrizione |
|--|--------|---|--|
| Realizzare attività manuali | G16A | Svolgere attività fisiche generali | Svolgere attività fisiche che richiedono di muovere l'intero corpo o un notevole uso delle braccia e delle gambe, come arrampicarsi, salire scale, stare in equilibrio, camminare, piegarsi e manipolare materiali |
| | G17A | Maneggiare e muovere oggetti | Usare mani e braccia per maneggiare, installare, posizionare e muovere materiali o per manipolare oggetti |
| Realizzare attività tecniche o complesse | G20A | Manovrare veicoli, mezzi meccanici o attrezzature | Far funzionare, manovrare, guidare o pilotare veicoli o attrezzature meccaniche come carrelli elevatori, veicoli da trasporto, aeromobili o battelli |
| | G22A | Riparare e mantenere attrezzature meccaniche | Fare manutenzione, riparare, regolare e provare macchine, periferiche, parti mobili e attrezzature meccaniche (non elettroniche) |
| Comunicare e interagire con altri | G29A | Assistere e prendersi cura di altri | Fornire assistenza personale, attenzione medica, supporto emotivo o altre cure personali ad altri (colleghi, clienti, pazienti) |
| | G32A | Esibirsi o lavorare a contatto diretto con il pubblico | Esibirsi per il pubblico o occuparsi direttamente del pubblico. Comprende servire i clienti in pubblici esercizi o negozi e ricevere clienti o ospiti |

Prospetto 2 – Variabili utilizzate relative alle Condizioni di lavoro delle professioni, per l'identificazione dei lavori incompatibili con lo svolgimento della prestazione da remoto

| Gruppo | Codice | Voce | descrizione |
|--|--------|--|--|
| Caratteristiche dell'ambiente di lavoro | H17 | Frequenza lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche | Quanto spesso la sua professione richiede di lavorare all'aperto esposto a tutte le condizioni climatiche? |
| | H18 | Frequenza lavoro all'aperto ma al riparo | Quanto spesso la sua professione richiede di lavorare all'aperto ma al riparo (come in una baracca aperta)? |
| | H21 | Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro | Nello svolgimento del suo lavoro quanto è fisicamente vicino ad altre persone? |
| Condizioni ambientali in cui si svolge il lavoro | H25 | Frequenza esposizione ad agenti contaminanti | Nello svolgimento del suo lavoro quanto spesso è esposto a contaminanti (come gas o polveri inquinanti)? |
| Esposizione a rischi | H29 | Frequenza esposizione a malattie o infezioni | Quanto spesso il suo lavoro richiede di esporsi a malattie o infezioni? Questo può capitare ad esempio a chi svolge attività in ospedale, oppure in laboratori medici o di analisi, o a chi è impegnato in attività di disinfezione, |
| | H33 | Frequenza esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture | Quanto spesso il suo lavoro richiede di esporsi a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture? |
| Aspetti ergonomici | H43 | Per quanto tempo lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza | Nel suo lavoro per quanto tempo indossa apparati di protezione o di sicurezza come scarpe, occhiali, guanti, tappi per le orecchie, elmetti o giubbotti? |
| | H44 | Quanto tempo lavoro richiede di indossare apparati specialistici di protezione o di sicurezza | Nel suo lavoro per quanto tempo indossa apparati specialistici di protezione o di sicurezza come autorespiratori, imbracature, tute a protezione completa o tenute di protezione dalle radiazioni? |

Attraverso l'integrazione fra i dati ISTAT delle forze di lavoro e le caratteristiche delle professioni adattate al contesto italiano da INAPP/ISFOL è così possibile individuare le professioni che possono potenzialmente svolgere una prestazione lavorativa anche da remoto.

Appendice 1 - Dettaglio delle professioni "eligibili" a *smart worker*

Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali

Le professioni classificate in questa classe eseguono una vasta gamma di compiti d'ufficio e di supporto amministrativo secondo le procedure stabilite. Preparano lettere e documenti di natura ordinaria seguendo indicazioni predefinite; gestiscono la posta in entrata e in uscita, gli appuntamenti dei superiori; rispondono alle richieste telefoniche o telematiche direttamente o inoltrandole alla persona interessata.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono

- 4.1.1.1 - Addetti a funzioni di segreteria
- 4.1.1.2 - Addetti agli affari generali
- 4.1.1.3 - Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti
- 4.1.1.4 - Addetti alla gestione del personale

Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive

Le professioni comprese in questa classe assistono i responsabili degli uffici di imprese ed organizzazioni implementando e supportando le attività di comunicazione, documentazione e di coordinamento di una o più unità organizzative; analizzano il funzionamento dell'organizzazione in termini di efficacia ed efficienza dell'uso delle risorse, curano gli aspetti organizzativi e gestionali delle imprese; tengono i libri e le scritture contabili e sociali; implementano sistemi di controllo amministrativo delle attività di produzione; rilevano e trasferiscono informazioni; curano le attività di corrispondenza con partner e clienti esteri.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono

- 3.3.1.1 - Segretari amministrativi, archivisti, tecnici degli affari generali e professioni assimilate
- 3.3.1.2 - Contabili e professioni assimilate
- 3.3.1.3 - Tecnici del trasferimento e del trattamento delle informazioni
- 3.3.1.4 - Corrispondenti in lingue estere e professioni assimilate
- 3.3.1.5 - Tecnici dell'organizzazione e della gestione dei fattori produttivi

Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie

Le professioni comprese in questa classe conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di gestione e controllo delle attività organizzative delle imprese e della pubblica amministrazione; di organizzazione del lavoro e gestione del personale; di gestione finanziaria e contabile delle imprese pubbliche e private; di approvvigionamento e commercializzazione dei beni e dei servizi; di comunicazione e rappresentazione esterna ed interna dell'immagine di imprese o organizzazioni.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 2.5.1.1 - Specialisti della gestione e del controllo nella pubblica amministrazione
- 2.5.1.2 - Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private
- 2.5.1.3 - Specialisti di gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione del lavoro
- 2.5.1.4 - Specialisti in contabilità e problemi finanziari
- 2.5.1.5 - Specialisti nei rapporti con il mercato
- 2.5.1.6 - Specialisti nelle relazioni pubbliche, dell'immagine e professioni assimilate

Tecnici delle attività finanziarie ed assicurative

Le professioni comprese in questa classe assistono gli specialisti nella gestione finanziaria di imprese, organizzazioni, banche ed assicurazioni; nell'erogazione al pubblico di servizi bancari e assicurativi; le famiglie nei loro investimenti finanziari; stimano e liquidano danni e calcolano rischi per le imprese assicurative e le banche; intermediano titoli e contratti.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

3.3.2.1 - Tecnici della gestione finanziaria

3.3.2.2 - Tecnici del lavoro bancario

3.3.2.3 - Agenti assicurativi

3.3.2.4 - Periti, valutatori di rischio, liquidatori e professioni assimilate

3.3.2.5 - Agenti di borsa e cambio, tecnici dell'intermediazione titoli e professioni assimilate

3.3.2.6 - Tecnici della locazione finanziaria e dei contratti di scambio

Tecnici dei rapporti con i mercati

Le professioni comprese in questa classe assistono gli specialisti negli acquisti di merci, materie prime e attrezzature e nelle relazioni col mercato, ovvero applicano procedure per approvvigionare imprese ed organizzazioni di quanto necessario alla loro attività e per gestire i relativi magazzini e la distribuzione interna. Stimano e valutano beni, li vendono al pubblico incanto; seguono le strategie di vendita delle imprese, l'efficienza della rete distributiva e commerciale; controllano le vendite dei beni e dei servizi commercializzati; assistono gli esperti nelle ricerche sul gradimento presso i consumatori, sulle condizioni di mercato e nel definire presso il pubblico un'immagine positiva e favorevole dell'impresa o dell'organizzazione per cui operano.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

3.3.3.1 - Approvvigionatori e responsabili acquisti

3.3.3.2 - Responsabili di magazzino e della distribuzione interna

3.3.3.3 - Commissari, stimatori e aggiudicatori d'asta commerciali

3.3.3.4 - Tecnici della vendita e della distribuzione

3.3.3.5 - Tecnici del marketing

3.3.3.6 - Tecnici della pubblicità e delle pubbliche relazioni

Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni

Le professioni classificate in questa classe assistono i progettisti di software e di sistemi ovvero sviluppano e scrivono programmi informatici; installano, configurano e gestiscono applicazioni software; controllano e assicurano il funzionamento ottimale di siti internet; gestiscono, controllano e mantengono basi di dati; installano, configurano, gestiscono e mantengono sistemi telematici; curano l'installazione, il montaggio, la messa in servizio e la manutenzione di reti informatiche, telefoniche, di impianti radiotelevisivi e satellitari; installano, tarano e utilizzano apparecchiature e sistemi elettronici per trasmettere programmi radio-televisivi.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

3.1.2.1 - Tecnici programmatori

3.1.2.2 - Tecnici esperti in applicazioni

3.1.2.3 - Tecnici web

3.1.2.4 - Tecnici gestori di basi di dati

3.1.2.5 - Tecnici gestori di reti e di sistemi telematici

3.1.2.6 - Tecnici per la trasmissione radio-televisiva e per le telecomunicazioni

Impiegati addetti alla gestione economica, contabile e finanziaria

Le professioni classificate in questa classe svolgono attività di supporto alla tenuta della contabilità, alla gestione amministrativa del personale, alla programmazione e verifica di un'impresa o di un'organizzazione; raccolgono, organizzano e provvedono ad elaborazioni elementari di dati; incassano, tenendo scrittura delle operazioni effettuate, i corrispettivi in denaro per le forniture o i servizi resi dall'impresa o dall'organizzazione.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

4.3.2.1 - Addetti alla contabilità

4.3.2.2 - Addetti alle buste paga

4.3.2.3 - Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione

4.3.2.4 - Addetti ai servizi statistici

4.3.2.5 - Addetti agli uffici interni di cassa

Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali

Le professioni comprese in questa classe contribuiscono ad ampliare la conoscenza scientifica conducendo ricerche e sperimentazioni nei campi della fisica meccanica e della materia, della termodinamica, dell'ottica, dell'acustica, dell'elettricità e dell'elettronica, del magnetismo, della fisica nucleare e delle particelle; della matematica e delle sue applicazioni; nei diversi settori della chimica; dell'astronomia; della meteorologia; della geologia e della geofisica, nonché nei campi delle scienze dell'informazione e della telematica. Applicano e rendono disponibili tali conoscenze per la produzione di beni e servizi, la ricerca scientifica, la navigazione e l'esplorazione dello spazio, le telecomunicazioni.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

2.1.1.1 - Fisici e astronomi

2.1.1.2 - Chimici e professioni assimilate

2.1.1.3 - Matematici, statistici e professioni assimilate

2.1.1.4 - Analisti e progettisti di software

2.1.1.5 - Progettisti e amministratori di sistemi

2.1.1.6 - Geologi, meteorologi, geofisici e professioni assimilate

Ingegneri e professioni assimilate

Le professioni comprese in questa classe conducono ricerche ovvero applicano le conoscenze esistenti nel campo della pianificazione urbana; della progettazione, della realizzazione, della gestione e della manutenzione di costruzioni e di impianti civili ed industriali; di macchine, di apparati e di sistemi meccanici, elettrici ed elettronici, di mezzi di trasporto, di tecnologie rivolte al trattamento dell'informazione, degli impianti per la produzione di beni di consumo e per quella di prodotti chimici, farmaceutici ed alimentari, intermedi e finali; dei sistemi di estrazione e di trasformazione di minerali, di gas, di petrolio e di acqua. Sovrintendono e dirigono tali attività, conducono ricerche, studiano le proprietà tecnologiche dei materiali; eseguono indagini sulle caratteristiche e la conformazione del territorio, producendo elaborazioni e rappresentazioni grafiche dello stesso.

L'esercizio della professione di Ingegnere è regolato dalle leggi dello Stato.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 2.2.1.1 - Ingegneri energetici e meccanici
- 2.2.1.2 - Ingegneri metallurgico-minerari
- 2.2.1.3 - Ingegneri elettrotecnici
- 2.2.1.4 - Ingegneri elettronici e in telecomunicazioni
- 2.2.1.5 - Ingegneri chimici, petroliferi e dei materiali
- 2.2.1.6 - Ingegneri civili e professioni assimilate
- 2.2.1.7 - Ingegneri industriali e gestionali
- 2.2.1.8 - Ingegneri biomedici e bioingegneri

Specialisti in scienze sociali

Le professioni comprese in questa classe conducono ricerche su concetti e teorie fondamentali e incrementano la conoscenza scientifica, ovvero applicano le conoscenze esistenti in materia di economia, scienza politica, sociologia, antropologia, psicologia, filosofia, storia ed altre scienze sociali per individuare soluzioni a problemi economici, sociali e politici, analizzare gli eventi del passato remoto o recente per ricostruire la storia delle nazioni e dei popoli, capirne la cultura materiale e simbolica, ricostruire e individuare i processi mentali di individui e gruppi e le loro patologie, fornire servizi ai cittadini.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 2.5.3.1 - Specialisti in scienze economiche
- 2.5.3.2 - Specialisti in scienze sociologiche e antropologiche
- 2.5.3.3 - Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche
- 2.5.3.4 - Specialisti in scienze storiche, artistiche, politiche e filosofiche

Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali

Le professioni comprese in questa classe concepiscono e creano opere di scrittura letteraria e professionale; comunicano fatti di cronaca e informazioni di pubblica utilità e di settore; traducono e interpretano testi scritti, segni o discorsi da un'altra lingua; conducono ricerche sul linguaggio, sulle relazioni fra lingue antiche e moderne, sulle varietà linguistiche e sulla comparazione delle lingue, sulle interazioni fra linguistica e ICT; conservano documenti, libri, contenuti digitali, beni archeologici, storici, artistici e culturali.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 2.5.4.1 - Scrittori e professioni assimilate
- 2.5.4.2 - Giornalisti
- 2.5.4.3 - Interpreti e traduttori a livello elevato
- 2.5.4.4 - Linguisti, filologi e revisori di testi
- 2.5.4.5 - Archivisti, bibliotecari, conservatori di musei e professioni assimilate

Ricercatori e tecnici laureati nell'università

Le professioni comprese nella classe supportano i docenti universitari nelle attività didattiche e conducono ricerche in ambito scientifico; sono responsabili dei laboratori e curano l'applicazione dei protocolli scientifici nelle attività di ricerca.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 2.6.2.1 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze matematiche e dell'informazione, fisiche, chimiche, della terra
- 2.6.2.2 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze della vita e della salute
- 2.6.2.3 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze ingegneristiche e dell'architettura
- 2.6.2.4 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
- 2.6.2.5 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
- 2.6.2.6 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze economiche e statistiche
- 2.6.2.7 - Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze giuridiche, politiche e sociali

Impiegati addetti alle macchine d'ufficio

Le professioni classificate in questa classe, utilizzando computer o altre apparecchiature elettroniche ed elettromeccaniche, inseriscono e registrano dati o codici, eseguono operazioni di calcolo e di elaborazione; preparano, modificano, riproducono e trasmettono documenti; trascrivono manoscritti, minute, documenti o processi verbali; redigono verbali utilizzando appropriate tecniche di scrittura e macchine per stenografia-scrittura; trascrivono le informazioni registrate in stenografia e sui mezzi di registrazione del suono.

Le unità professionali presenti in questo gruppo sono:

- 4.1.2.1 - Addetti alla videoscrittura, dattilografi, stenografi e professioni assimilate
- 4.1.2.2 - Addetti all'immissione dati
- 4.1.2.3 - Addetti alle macchine per la riproduzione e l'invio di materiali e documenti

Fonte: Istat *Nomenclatura e classificazione delle Unità Professionali*