

TRIMESTRALE / OTT. 2021 / N° 4

# LABOUR ISSUES

OSSERVATORIO CIDA



## SMART WORKING

proviamo a fare chiarezza  
su definizioni e numeri



IN COLLABORAZIONE CON





# OSSERVIAMO LE TRASFORMAZIONI DEL LAVORO

di **Mario Mantovani**, Presidente Cida

Cosa resterà dello *smart working* e della trasformazione epocale che per tanti ha simboleggiato?

La necessità di reagire alle restrizioni di contatto e di mobilità ha generato soluzioni nuove, applicate rapidamente, grazie soprattutto alla lucidità e all'impegno di tanti manager.

Lavoro remoto, in luoghi inadatti - in tanti casi - ma anche promessa di un'evoluzione organizzativa capace di ridurre il peso di una divisione netta tra lavoro e tempo libero, con il primo che comprime il secondo, di limitare gli spostamenti, di riequilibrare il rapporto tra centro e periferia, tra capoluoghi e aree interne, di aprire una nuova stagione di sostenibilità.

Ma ora che inizia la versa sfida riemerge la storica difficoltà, specialmente italiana, di ragionare in termini organizzativi, di applicare al lavoro principi articolati come obiettivi, risultati, processi, collaborazione, rendicontazione. Riprendono il sopravvento le vecchie rassicuranti abitudini di considerare il lavoro come una somma di ore, di navigare a vista, di reagire agli eventi senza programmare. Le Pubbliche Amministrazioni, con l'applicazione di limiti quantitativi generali, perdono l'occasione di accelerare un percorso di riorganizzazione e digitalizzazione sempre rinviato, sullo sfondo di nuove ed estenuanti trattative contrattuali. Ma anche il lavoro privato, salvo nelle aziende più strutturate, ritorna alle vecchie consuetudini e al fuorviante tema del "privilegio" - da concedere o meno - di lavorare in *smart working*.

Non si tratta di cavalcare in modo acritico l'ennesima trasformazione "epocale", ma di sviluppare coerentemente le organizzazioni, sfruttando una nuova opportunità - sdoganata nell'uso comune e non più relegata a casi marginali - per migliorare il lavoro.



Questo numero di *Labour Issues* aiuta a rappresentare in modo oggettivo il fenomeno e ne evidenzia le sfide e i limiti. Mostra anche una divaricazione notevole tra i sistemi di rilevazione statistica nazionali e internazionali e ricerche campionarie più mirate. Per una volta sono forse queste ultime a dare evidenza dei cambiamenti, non sempre codificati nei contratti di lavoro e quindi nelle statistiche. La modalità semplificata con cui le aziende hanno attivato il lavoro a distanza durante la pandemia è probabilmente sfuggita alle rilevazioni ufficiali. Rimane tuttavia la considerazione generale dell'impossibilità di estendere il lavoro a distanza a molte categorie di lavoratori, benché il cambiamento dei modelli organizzativi possa spezzare anche i luoghi comuni consolidati. Se un chirurgo può operare a distanza siamo sicuri che non possa farlo un operatore di macchine automatiche? E siamo così certi che la vendita non possa avvenire efficacemente anche con sistemi d'interazione a distanza?

Ma il report mostra anche i segnali contrastanti dell'andamento quantitativo nei primi otto mesi dell'anno. Rimbalza l'occupazione – solo quella dei lavoratori dipendenti – per effetto delle riaperture, ma sembra di nuovo flettere nel mese di agosto. La carenza di lavoratori stagionali, segnalata in tanti settori, mostra i suoi effetti specialmente nei servizi. Crescono i lavoratori nel settore delle costruzioni, in forte crescita e a rischio di surriscaldamento. Diminuisce la disoccupazione, ma riprendono ad aumentare gli inattivi. Tutto ciò senza che la rimozione del blocco dei licenziamenti mostri effetti significativi.

I numeri sono fondamentali per comprendere la struttura del lavoro, ma riusciamo a vedere se e come cresce la qualità? Lavoro “buono”, ben retribuito, integrato con un welfare moderno è ciò di cui abbiamo bisogno. E questo lavoro è ancora troppo poco.



# Sommario

- 6 EXECUTIVE SUMMARY**
  
- 10 PROVIAMO A FARE CHIAREZZA**  
su definizioni e numeri
  
- 15 ANALISI**  
Dati e grafici Smart Working
  - 16 1. IL LAVORO DA REMOTO:  
LE TENDEZE IN ITALIA  
SECONDO DIVERSE FONTI STATISTICHE**
  
  - 28 2. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI  
CHE LAVORANO DA CASA**
  
  - 32 3. UN CONFRONTO TRA ITALIA  
E ALTRI PAESE EUROPEI**
  
  - 36 4. IL LAVORO DA REMOTO:  
PERCEZIONI, ATTEGGIAMENTI  
E PREFERENZE**
  
- 45 IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO**  
Agosto 2021 – Il trimestre 2021



# EXECUTIVE SUMMARY

- Il tema del lavoro da remoto non è certo nuovo ma è tornato al centro del dibattito a seguito dello scoppio della pandemia con la quale, qualsiasi lavoratore la cui attività lavorativa fosse compatibile con lo svolgimento della modalità da remoto, si è ritrovato a svolgere la propria prestazione da casa o comunque da un luogo diverso dagli usuali contesti aziendali e organizzativi. Tale repentino cambiamento ha portato l'Italia a modificare il suo consueto tasso di ricorso al lavoro da remoto, dal momento che prima dello scoppio della pandemia di covid-19 era tra i fanalini di coda dei paesi europei per l'utilizzo dello strumento, mentre nel 2020 si è allineata alla media europea.

- La ricognizione statistica del fenomeno, soprattutto comparata con altri paesi europei, non

è esente da difficoltà definitorie dal momento che il lavoro da remoto è etichettato con diverse denominazioni: smart working, lavoro agile, lavoro da remoto, lavoro a domicilio, telelavoro. Ciascuna definizione porta con sé, oltre a una diversità linguistica anche una differenza nella rappresentazione del fenomeno. Per tale ragione, al fine di realizzare una efficace ricostruzione del fenomeno sono state utilizzate diverse fonti statistiche: Istat, Eurostat, Eurofound, indagine condotta da ManagerItalia e stime dell'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano. Come sarà possibile rilevare nei grafici presenti in questo numero, ciascuna fonte statistica presenta con percentuali diverse la portata del fenomeno perché diversa è la definizione che viene utilizzata per raccogliere dati relativi al lavoro da casa.

- Secondo i dati Eurostat, la percentuale di occupati che nel 2020 ha lavorato da casa, rispetto al 2019, è cresciuta di 8,9 punti percentuali arrivando quasi al 14%. Osservando

l'andamento degli anni precedenti è invece evidente una sostanziale stabilità, anche dopo il 2017, anno in cui è stata introdotta la normativa sul lavoro agile.



- Prestando attenzione alla distribuzione di genere, secondo i dati Eurostat le femmine che, dal 2010 al 2019, lavoravano da casa con percentuali più basse degli uomini, nel 2020 hanno invertito la tendenza. Nel 2020, lavoravano abitualmente da casa, il 10,7% dei maschi e il 14,3% delle femmine.

chiaramente come la pandemia rappresenti l'elemento di discriminazione sulla diversa incidenza percentuale degli smart worker sui lavoratori potenziali in Italia. Si è infatti passati dal 15% del 2019 al 43,90% del marzo 2020. Da marzo 2020 a settembre 2020 si registra una diminuzione di 10,1 punti percentuali. L'incidenza invece torna a salire dopo settembre 2020 al 35,70%.

- Dai dati dell'Osservatorio Politecnico, emerge

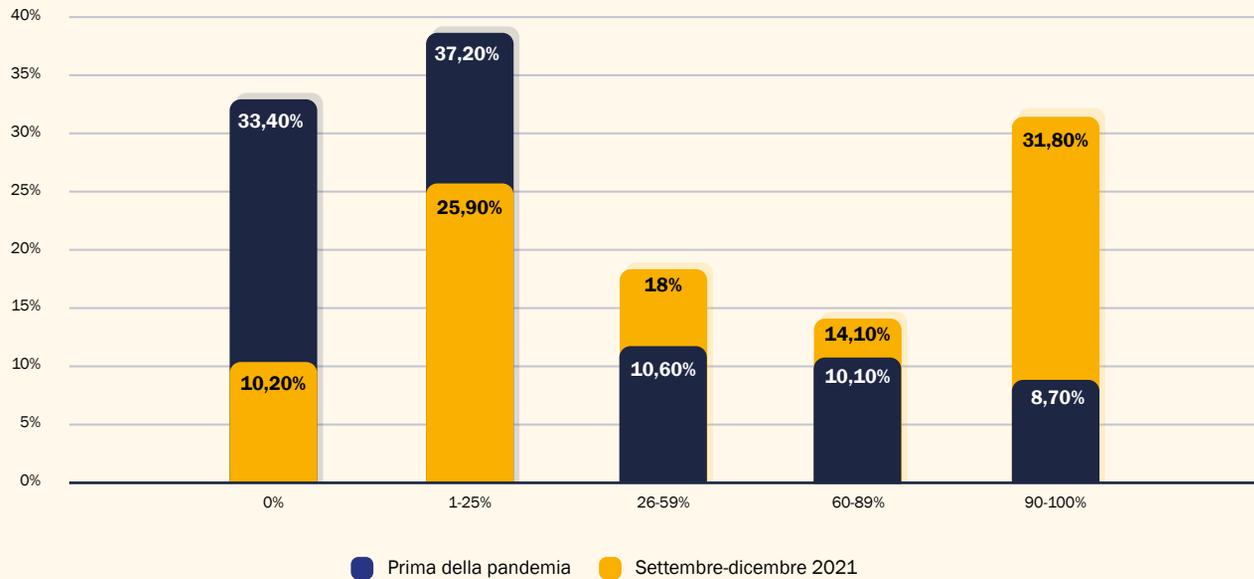


- Considerando i dati provenienti da un rapporto ManagerItalia di settembre 2021, che raccolgono il punto di vista di più di mille manager sul fenomeno, emergono altri dati sul lavoro da remoto, con percentuali più alte rispetto ad altre rilevazioni statistiche. Secondo questi

dati i lavoratori che tra settembre e dicembre svolgeranno il proprio lavoro a distanza, anche solo per pochi giorni alla settimana, saranno l'89,8%, con il 31,80% dei lavoratori che svolgerà la prestazione a distanza per il 90-100% del tempo.



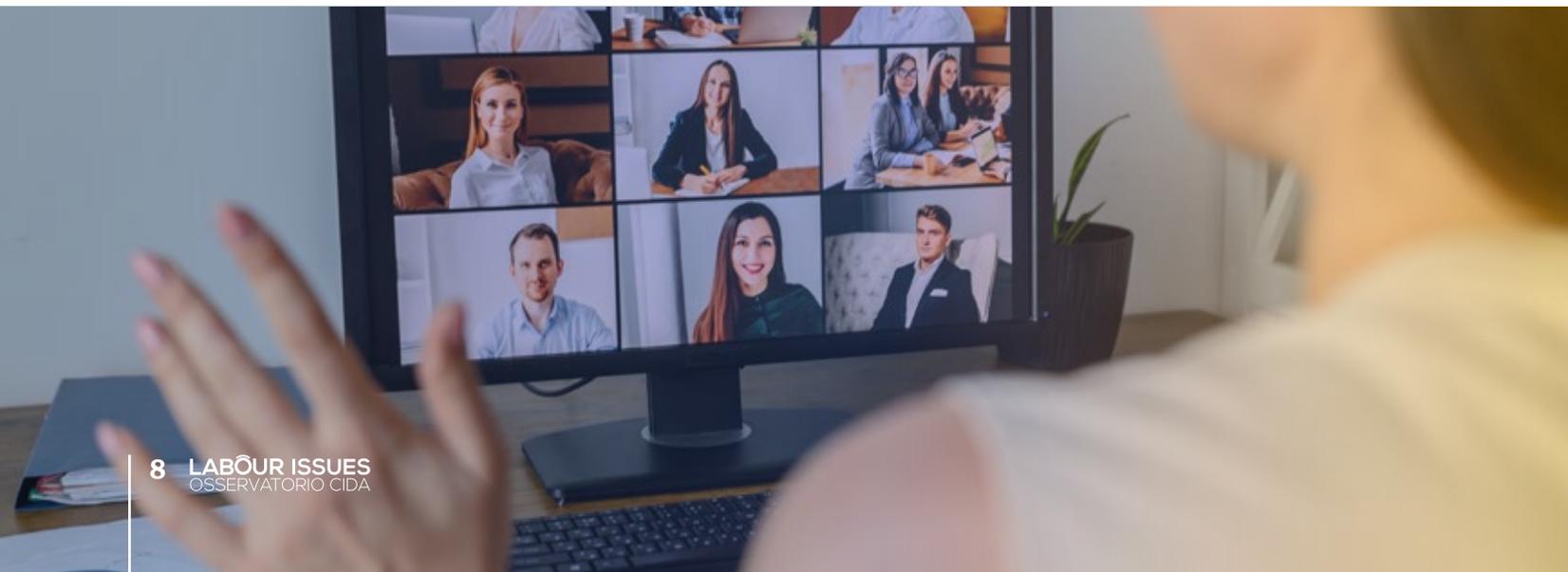
### Rapporto Manageritalia su lavoro da remoto



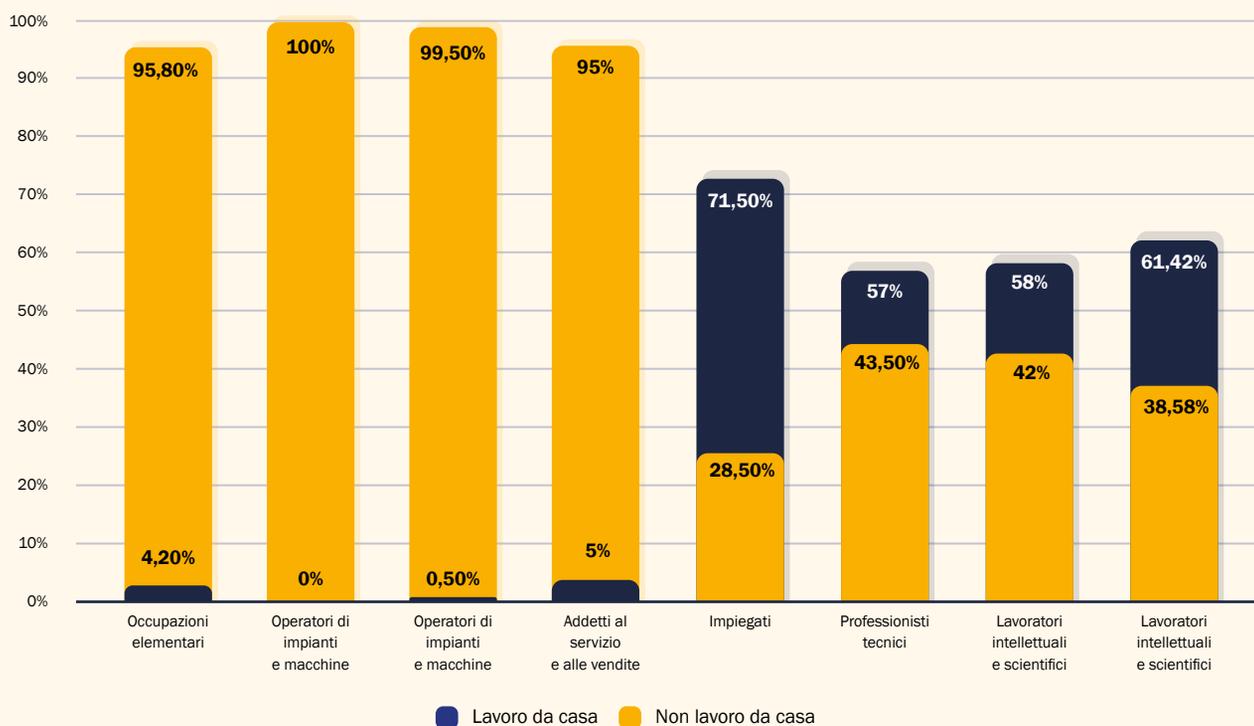
Fonte: Rapporto Manageritalia

- Considerando i lavoratori che possono e non possono svolgere la propria professione da casa per macro-categorie occupazionali emerge che le più alte percentuali sull'opportunità di lavorare da casa si ritrovano nelle occupazioni medio-alte. Il gruppo professionale che registra la percentuale più alta di lavoro

da casa è quello degli impiegati (71,50%) mentre il gruppo che non ha opportunità di farlo, come intuibile, è quello di operatori di impianti e macchine (0%) che per il tipo di lavoro necessita di lavorare in un luogo di lavoro fisico e specifico che non sia la propria abitazione.



## Lavoro da casa per macrocategorie occupazionali

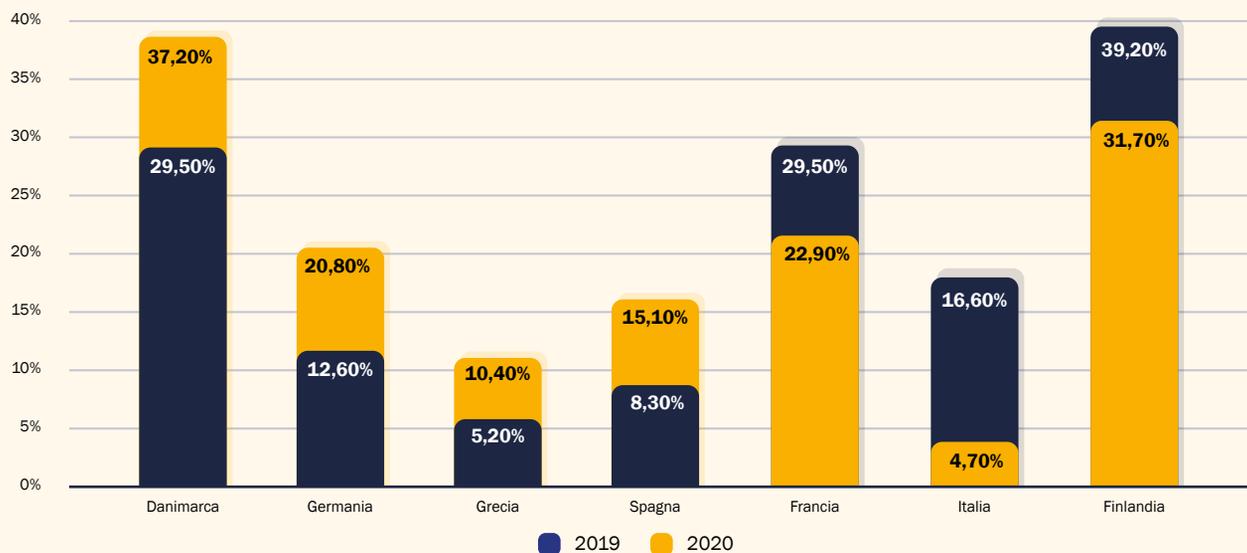


Fonte: Rapporto Manageritalia

• Il fenomeno viene comparato anche con quanto accaduto in altri paesi europei. Se si confronta la percentuale di occupati (15-64 anni) che lavorano a casa in alcuni paesi europei, 2019-2020, si osserva che nel 2020 il paese con la percentua-

le più alta di occupati che lavorano a casa è la Finlandia (39,2%), seguita dalla Danimarca (37,2%) e dalla Francia (29,5%). Il paese con la percentuale più bassa nel 2020 è invece la Grecia (10,4%) seguita dall'Italia (13,6%) e dalla Spagna (15,1%).

## Comparazione Europea



Fonte: Rapporto Manageritalia





# PROVIAMO A FARE CHIAREZZA

su definizioni e numeri

di **Francesco Seghezzi**, *Presidente Fondazione Adapt*

Come negli altri numeri di questa serie, non vogliamo aver la pretesa di offrire una rappresentazione esatta del fenomeno che tratteremo, quello dello smart working (o più in generale del lavoro da remoto). Sarebbe peraltro impresa ardua essendo stato il fenomeno caratterizzato da una crescita repentina e quasi istantanea dovuta alle altrettanto istantanee chiusure delle imprese a partire da marzo 2020. Questo ha fatto sì che anni di dati più o meno stazionari sul fenomeno, e che collocavano l'Italia agli ultimi posti in Europa e nel mondo per l'utilizzo del lavoro da remoto, si impennassero rapidamente, con evidenti problematiche nella corretta rappresentazione della realtà. Obiettivo di questa edizione di *Labour Issues* è quello di presentare in modo ragionato i numeri a disposizione così da mostrare, sia a livello nazionale che in chiave comparata, la situazione che la pandemia ha generato paragonandola a quanto accadeva precedentemente.



La ricognizione statistica del fenomeno se confrontata con le statistiche ufficiali europee non è esente da difficoltà definitorie e dunque di sistematizzazione dei dati dal momento che permangono delle divergenze su cosa viene inteso per *smart working*, dato che spesso anche a livello statistico è equiparato e utilizzato come sinonimo di situazioni di lavoro agile, lavoro da remoto, lavoro a domicilio, telelavoro. Per comprendere al meglio la successiva presentazione statistica che fotografa e ripercorre l'andamento e il ricorso del lavoro da remoto nel nostro paese è bene fare una iniziale chiarezza terminologica e di raccolta dei dati in modo da identificare e spiegare alcune differenze che emergono dai grafici e dai dati raffigurati in essi.



**È bene chiarire che il termine *smart working* è una creazione tutta italiana e identifica una determinata evoluzione del lavoro da remoto.**

Anzitutto è bene chiarire che il termine *smart working* è una creazione tutta italiana e identifica una determinata evoluzione del lavoro da remoto. Tale espressione può essere utilizzata come sinonimo di quello che gli anglosassoni definiscono *home-working* o *remote-working*. Seppur tale termine sia in auge nel nostro paese la legge n.81 del 22 maggio 2017 utilizza il termine lavoro agile che, all'articolo 18, comma 1, viene definito come «una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di

lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa», la quale viene eseguita «in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva». Dunque, la definizione di *smart working* indica una specifica filosofia manageriale mentre il termine lavoro agile rappresenta la declinazione normativa di tale nozione, anche se da parte della contrattazione collettiva si assiste a un interscambio continuo e ricorrente tra i due termini.

Altro concetto sul quale occorre porre l'attenzione è quello di telelavoro, anch'esso spesso utilizzato per indicare il lavoro da remoto. Il telelavoro è quella modalità di lavoro introdotta in Italia dall'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004, in attuazione all'accordo quadro europeo in materia risalente al 2002. Nel dettaglio il telelavoro è secondo l'articolo 1 del suddetto Accordo Interconfederale quella «forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa».

Andando oltre i confini nazionali, avendo questo documento un respiro più ampio di comparazione con quanto accade in altri paesi europei, occorre tenere conto delle differenze esistenti tra i concetti di *remote work*, *telework*, *work at home*, *home-based work*, ben sintetizzate in una recente *technical note* dell'ILO<sup>(1)</sup>, dal momento che nelle statistiche internazionali la raccolta dei dati include non omogeneamente e ripetutamente le medesime categorie.

L'ILO, specifica chiaramente come attualmente non esista una definizione statistica internazionale di lavoro da remoto (*remote work*). Nonostante tale inesistenza il *remote work* può essere inteso come quella modalità di lavoro completamente o parzialmente svolta in un luogo diverso dalla tradizionale e predefinita sede lavorativa.

Il concetto di *work at home*, che potremmo tradurre con il concetto di lavoro da casa, secondo l'ILO può essere riferito al lavoro che si svolge interamente o parzialmente all'interno dell'abitazione del lavoratore. Gli *home-based workers* (lavoratori a domicilio) sono invece definiti nelle statistiche sui rapporti di lavoro come quei lavoratori il cui principale luogo di lavoro è la propria casa (ILO 2018, par. 110). Sono coloro che abitualmente svolgono il loro lavoro a casa, indipendentemente dal fatto che la propria abitazione possa essere considerata il luogo di lavoro predefinito. L'*home-based work* è quindi una sottocategoria della categoria del *work at home*. Come si può comprendere dallo schema riportato dall'ILO<sup>(2)</sup>, tra gli *home worker* le statistiche internazionali conteggiano anche quei lavoratori che in Italia vengono identificati con le etichette di "lavoratori a domicilio" e "telelavoratori", che, come abbiamo visto, sono profili giuridici diversi e ulteriori rispetto ai lavoratori agili (cosiddetti anche *smart worker*).

Bastano queste sottili distinzioni, ben rappresentate dall'eterogeneità dei dati che vengono qui presentati, per comprendere come siamo lontani da un fenomeno ben definito e dai confini ben tracciati.

Allo stesso tempo, in questo documento, si prendono in analisi alcuni dati che consentono di tracciare un quadro sia delle caratteristiche dei lavori più facilmente eseguibili da remoto e dati che consentono di inquadrare alcune problematiche che il suo utilizzo ha posto e può porre. L'insieme dei dati forniti permette quindi, in parte, di inquadrare il fenomeno nella sua complessità e nelle sue conseguenze di natura sia sociale che organizzativa. Conseguenze che non possono essere lasciate sullo sfondo se si pensa che la remotizzazione del lavoro, e in particolare il possibile venir a meno non solo del luogo di lavoro fisso ma anche e soprattutto del tempo di lavoro e dell'ora-lavoro come parametro organizzativo e retributivo, possa essere una delle traiettorie che prenderemo nei prossimi anni e che la pandemia ha accelerato. Non possono essere quindi ignorate ad esempio le diverse caratteristiche socio-economiche dei lavoratori che possono o che non possono svolgere la prestazione lavorativa da remoto, con il rischio di nuovi dualismi. Così come non possono essere ignorate, insieme alle enormi potenzialità di cui giustamente spesso si parla, le possibili conseguenze in termini di rischi psico-sociali da isolamento o le conseguenze negative legate alle dimensioni di relazionalità e socialità che hanno profonde implicazioni organizzative. Dimensioni che toccano anche il ruolo dei profili dirigenziali e manageriali che più di altri hanno da un lato la possibilità, spesso, di svolgere il proprio lavoro da remoto ma, dall'altro, vedono tutti i rischi organizzativi della gestione remota di dinamiche aziendali costruite su un forte valore della presenza fisica. Occorrerà nei prossimi mesi fare una grande attività di ascolto per cercare di comprendere il fenomeno nei suoi diversi aspetti senza affidarsi o a speranze cieche ed ingenuie né a catastrofismi altrettanto inutili.



L'insieme dei dati forniti permette quindi, in parte, di inquadrare il fenomeno nella sua complessità e nelle sue conseguenze di natura sia sociale che organizzativa.

<sup>1</sup> ILO, COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, 2020.

<sup>2</sup> ILO, COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, 2020, p. 7.



# ANALISI

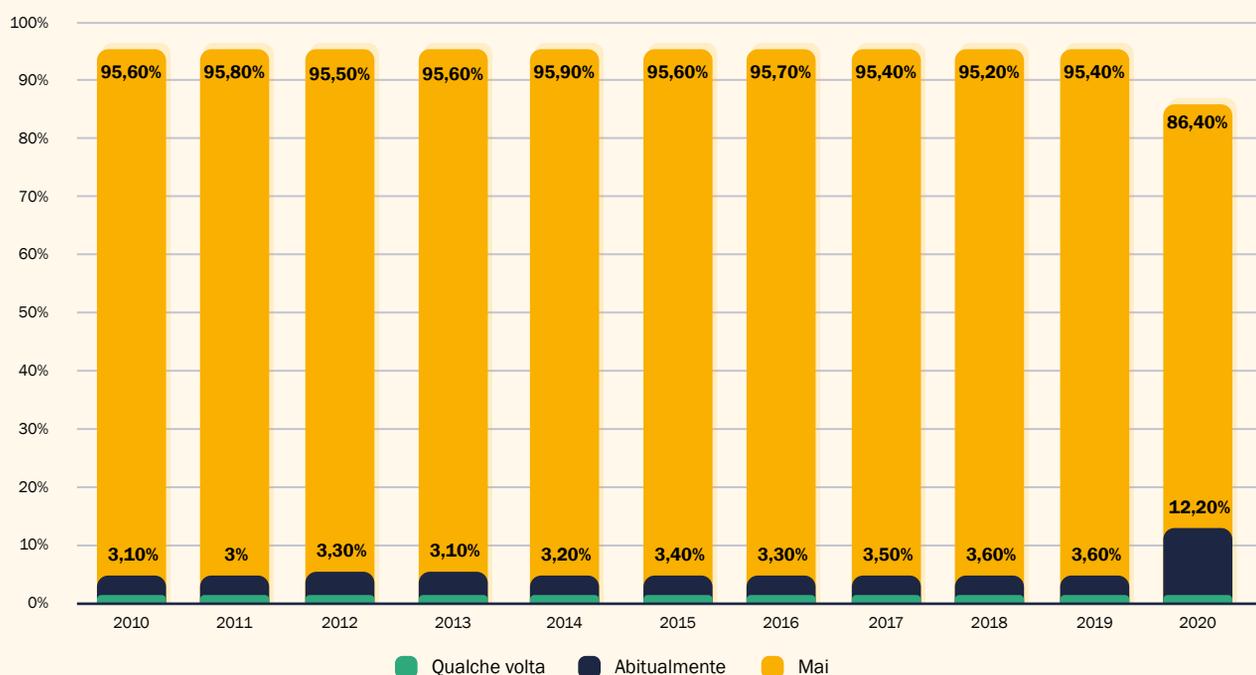
Dati e grafici: Smart working

# 1. IL LAVORO DA REMOTO

le tendenze in Italia secondo diverse fonti statistiche



Occupati (15-64 anni) che lavorano da casa come percentuale dell'occupazione totale, frequenze, Italia (2010-2020)



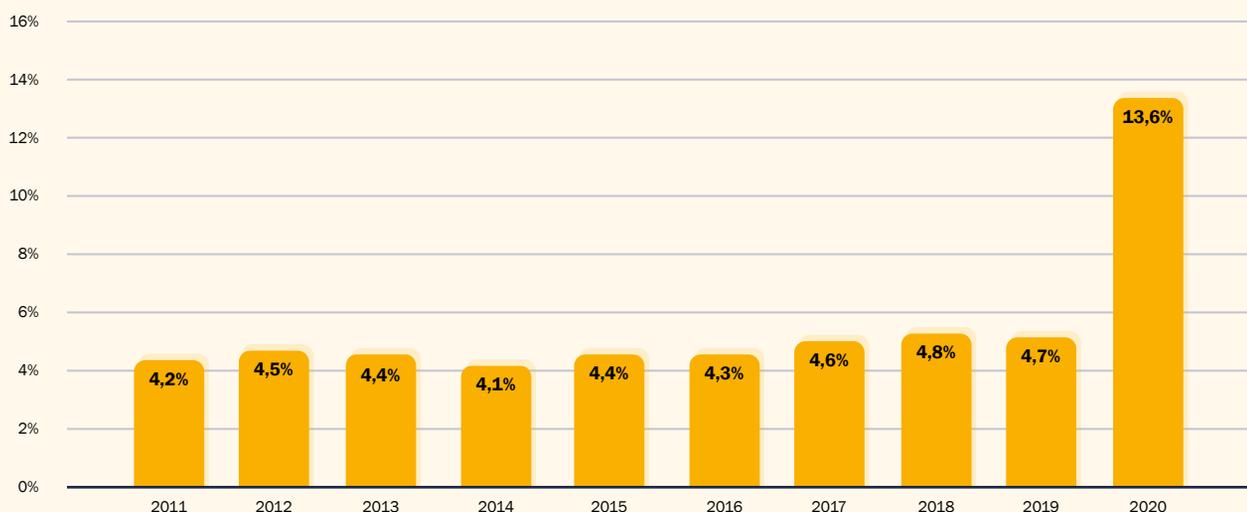
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat - [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa\\_ehomp](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_ehomp)

Il grafico, elaborato dai dati disponibili nel dataset Eurostat, descrive l'incidenza dello svolgimento del proprio lavoro da casa tra il 2010 e il 2020. Il ricorso al lavoro da casa è suddiviso in tre frequenze: qualche volta, abitualmente e mai<sup>(3)</sup>. Considerando l'andamento del fenomeno dal 2010 al 2020 si può notare che lo svolgimento abituale del lavoro da casa ha avuto un notevole incremento tra il 2019 e il 2020, come ci si poteva immaginare, in relazione all'evento pandemia e come effetto delle misure di contenimento della stessa. Infatti, gli occupati italiani che

lavoravano abitualmente da casa nel 2019 erano il 3,6%, nel 2020 invece sono diventati (nella media annuale) il 12,20%. Parallelamente, tra il 2019 e 2020 è diminuita anche la percentuale di occupati che non ha mai lavorato da casa passando dal 95,4% del 2019 all'86,4% del 2020. La variazione percentuale più bassa si è invece registrata per la frequenza "qualche volta" in quanto tale modalità era dell'1,10% nel 2019 ed è passata all'1,40% nel 2020, segno di un dualismo tra lavoro in presenza e lavoro a distanza che la pandemia stessa ha generato.



### Percentuale di occupati che lavorano a casa in Italia, 2011-2020, 15-64 anni



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

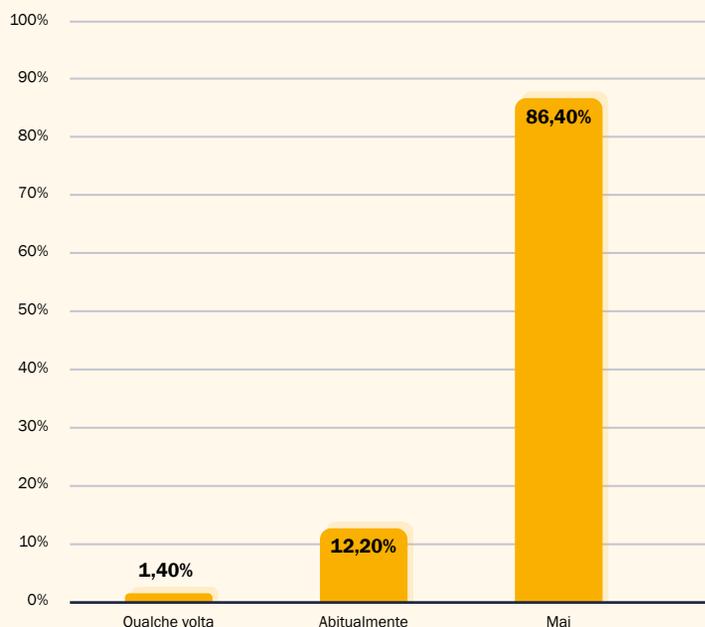
Differentemente dal grafico precedente, il presente grafico raffigura la percentuale totale di occupati che lavorano a casa in Italia (sommando la frequenza “abitualmente” e “qualche volta”). Considerando quindi il dato generale si evince che in totale, la percentuale di occupati che nel

2020 ha lavorato da casa, rispetto al 2019, si è modificata di 8,9 punti percentuali arrivando quasi al 14%. Osservando l’andamento degli anni precedenti è invece evidente una sostanziale stabilità, anche dopo il 2017, anno in cui è stata introdotta la normativa sul lavoro agile.

<sup>3</sup> Per comprendere a fondo il grafico si specifica che la definizione utilizzata dall'Eurostat per riferirsi alle persone che lavorano abitualmente da casa è la seguente “Lavorare abitualmente a casa significa fare a casa qualsiasi lavoro produttivo legato al lavoro attuale per almeno la metà dei giorni lavorati in un periodo di riferimento di quattro settimane”. Dunque, la percentuale che emerge è strettamente legata alla definizione che tiene conto “per almeno la metà dei giorni lavorati in un periodo di riferimento di quattro settimane”, e spiega le differenze con altri dati che emergeranno da successivi grafici.

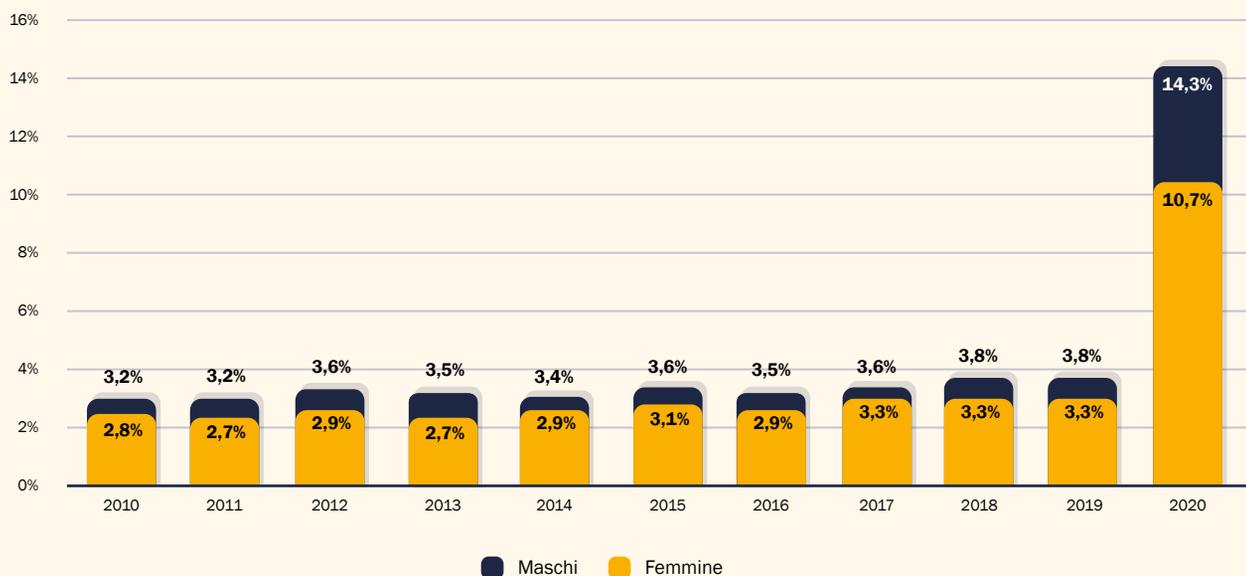
Nello specifico, nell'anno 2020 in Italia la percentuale di occupati che lavora qualche volta da casa è stata pari all'1,4%, abitualmente il 12,20% e mai l'86,40%. Questo a dimostrazione che il dato medio sull'anno, senza isolare i mesi più difficili della pandemia, sia inferiore a quella che pare essere la percezione collettiva del fenomeno.

### Occupati (15-64 anni) che lavorano da casa come percentuale dell'occupazione totale, frequenze, Italia, 2020



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

### Occupati (15-64 anni) che lavorano da casa abitualmente come percentuale dell'occupazione totale, suddivisi per sesso, Italia, 2010-2020

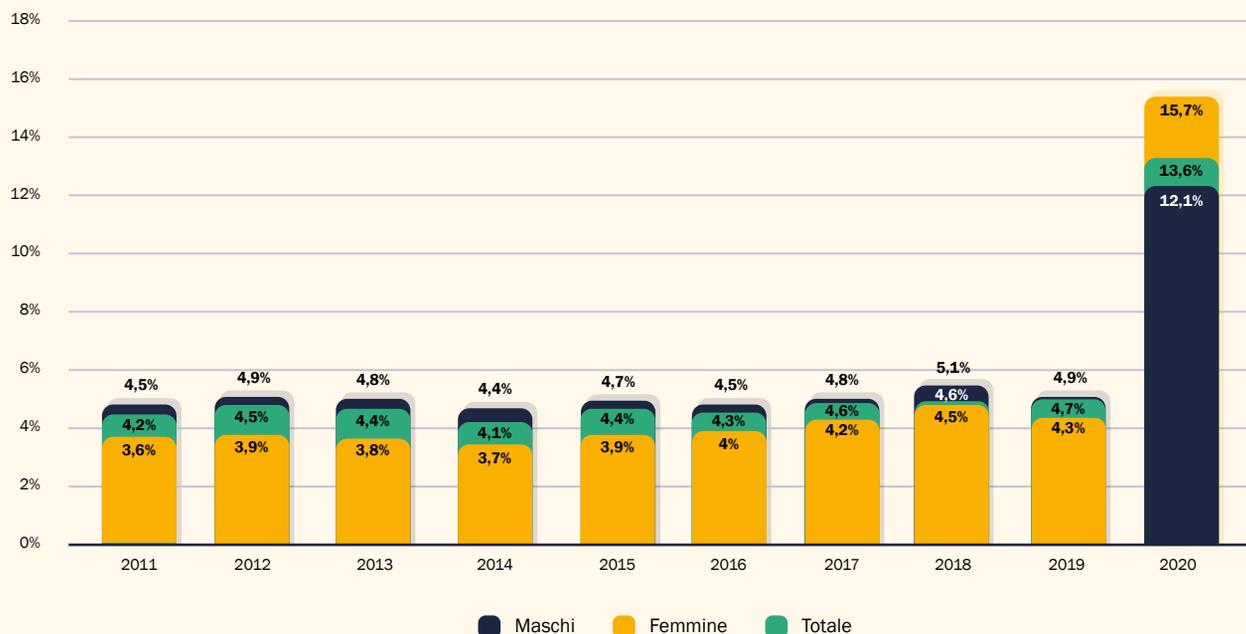


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Se si analizza la distribuzione di genere, i dati fanno emergere che le femmine che, dal 2010 al 2019, lavoravano da casa con percentuali più basse degli uomini, nel 2020 hanno invertito la tendenza. Nel 2020, lavoravano abitualmente da casa, il 10,7% dei maschi e il 14,3% delle femmine. Potrebbe

aver contribuito la maggior quota di occupati femmine nel settore dei servizi, più soggetto all'esperienza del lavoro da remoto, ma anche le esigenze di conciliazione connesse alla chiusura delle scuole che, come sappiamo, spesso si scaricano sulla componente femminile della società.

## Percentuale di occupati che lavorano a casa in Italia, suddivisi per sesso, 2011-2020



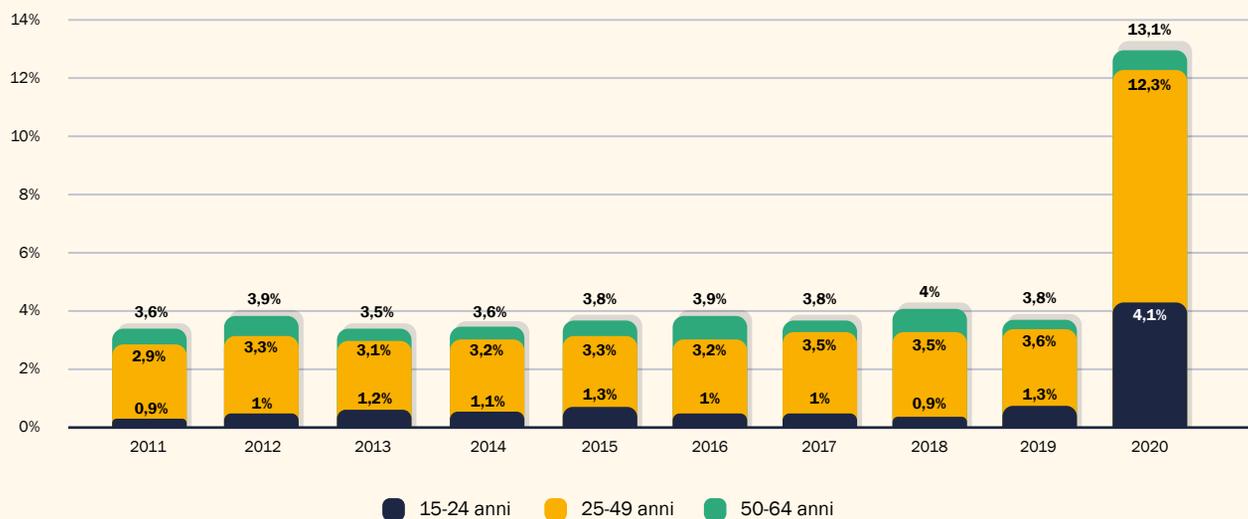
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Da questo grafico, diversamente dal precedente emergono delle percentuali differenti perché sono date dalla somma delle frequenze “abitualmente” e “qualche volta”, sono dunque il risultato del conteggio indistinto di tutti coloro che lavorano da casa indipendentemente dalla frequenza. Si nota che le femmine che lavorano

da casa seppur partissero da una percentuale più bassa nel 2019 (4,3%) nel 2020 registrano una percentuale del 15,7%. La variazione percentuale dei maschi che lavorano da casa dal 2019 al 2020 è invece di 7,2 punti percentuali. L'andamento negli anni non riporta tendenze costanti né per i maschi né per le femmine.



## Occupati che lavorano da casa abitualmente come percentuale dell'occupazione totale, suddivisi per fascia d'età, Italia, 2010-2020



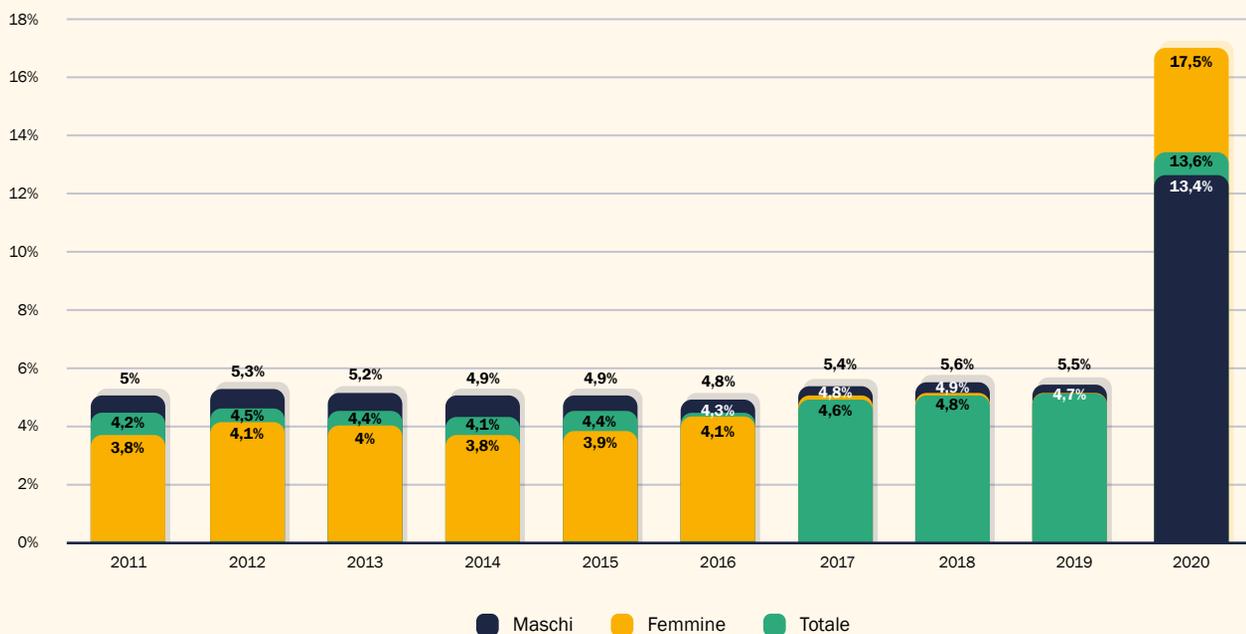
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Considerando invece le diverse classi d'età si evince che, storicamente, si registrano percentuali più alte di lavoro da casa abituale per la fascia d'età 50-64 anni. Tale fascia d'età dal 2019 al 2020 ha assistito a un incremento di 9,3 punti percentuali. La fascia d'età 25-49 anni è invece passata da una percentuale del 3,6% nel 2019 al 12,3% nel 2020. Infine, la fascia d'età 15-24

anni che lavora abitualmente da casa è passata dall'1,3% del 2019 al 4,1% del 2020. Questo potrebbe far dedurre una maggior incidenza, soprattutto prima della pandemia, del lavoro da remoto per figure professionali di maggior responsabilità e autonomia, ruoli di management e apicali che in parte spiegherebbero la scarsa diffusione del lavoro da remoto.



## Percentuale di occupati che lavorano a casa per sesso e composizione della famiglia (adulti che vivono in coppia), in Italia, 2011-2020



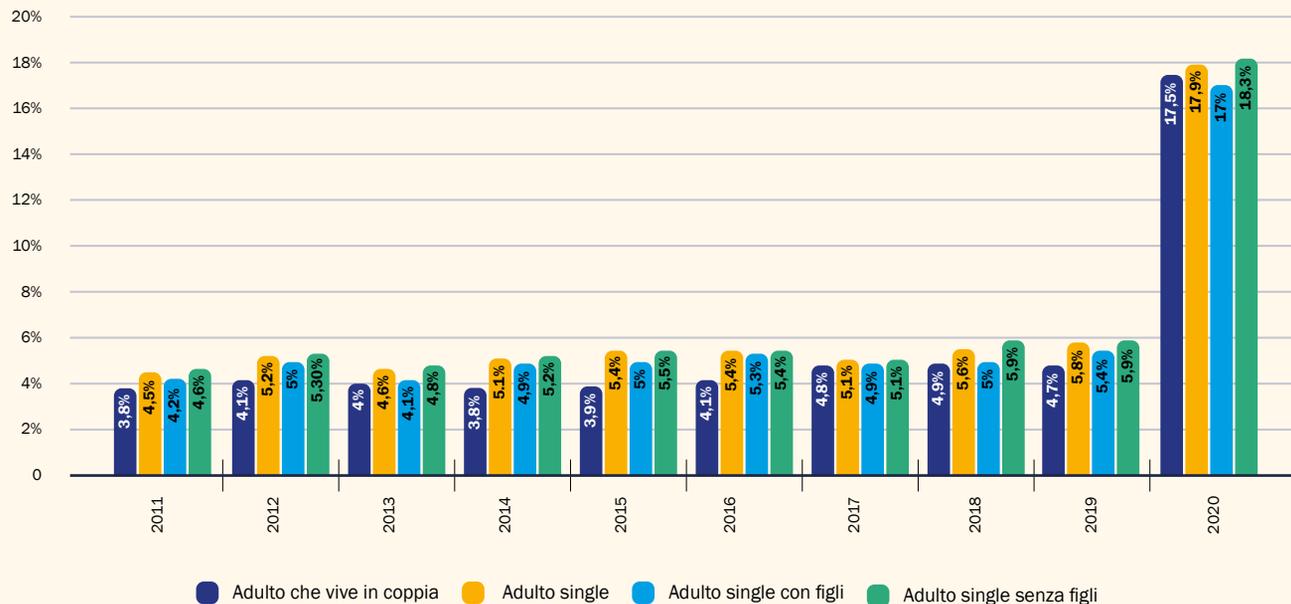
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Il grafico rappresenta la percentuale di occupati adulti che vivono in coppia e lavorano da casa. Anche in riferimento alla composizione familiare si registrano delle differenze tra maschi e femmine.

La percentuale di maschi è sempre maggiore dal 2011 al 2019 rispetto a quella delle femmine, mentre nel 2020 la percentuale di femmine (17,5%) è maggiore rispetto a quella dei maschi (13,4%).



## Percentuale di femmine occupate che lavorano a casa per sesso e composizione della famiglia, in Italia, 2011-2020



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

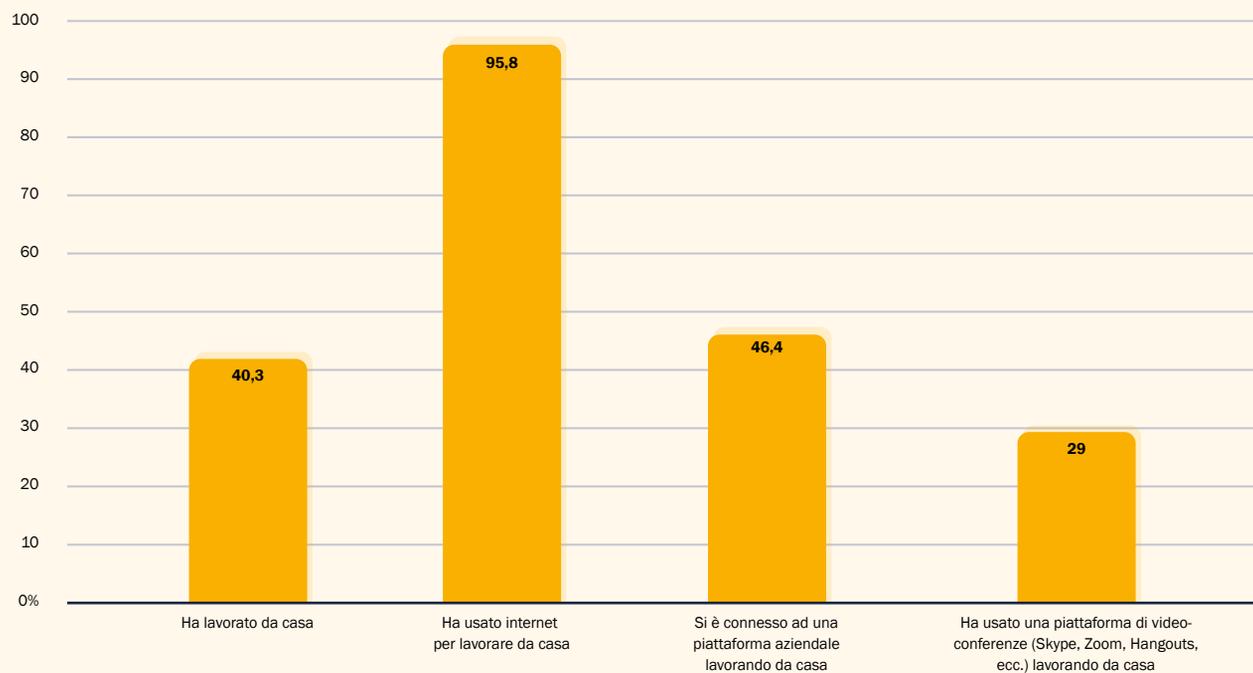
Il grafico rappresenta la percentuale di femmine occupate, per composizione familiare, che lavora da casa. Osservando il grafico emerge che è dal 2011 che le femmine single senza figli sono coloro che lavorano maggiormente a casa. Sono invece le single con figli a registrare le più basse percentuali per tutti gli anni considerati. Prestando attenzione agli anni 2019 e 2020, che come emerso da tutti i grafici osservati sin ora rappresentano uno spartiacque per il lavoro da casa, si può notare che ciascuna condizione familiare ha sperimentato un incremento. Le femmine che vivono in coppia hanno registrato un aumento di 12,8 punti percentuali, le femmine single di 12,1, le single con figli di 11,6 e le single senza figli di 12,4, dati sostanzialmente allineati tra di loro.



Uno spaccato importante di dati sul lavoro da casa ci viene fornito dai dati raccolti dall'Istat nell'indagine Diario della giornata degli italiani e attività durante il Coronavirus <sup>(4)</sup>. Tali dati, come sarà evidente dai successivi grafici forniscono una immagine diversa del fenomeno rispetto ai dati Eurostat. Tale differenza risiede nella rilevazione dei dati. Infatti, La popolazione di interesse dell'indagine sul Diario degli Italiani è costituita dagli individui di età maggiore di 18 anni e residenti in Italia e la dimensione del campione è stata fissata a 3.000 unità, scegliendo come lista di selezione l'insieme degli individui rispondenti al Master Sample del Censimento Permanente del 2018 di

cui era presente nessun recapito telefonico. L'Istat in tale indagine ha specificato che in una giornata della Fase 1 dell'emergenza Covid-19 hanno lavorato circa 8 milioni e 400 mila persone: meno di due su dieci, specificando che si tratta di una quota dimezzata rispetto a quella rilevata nel corso di indagini analoghe che indicano circa un 34% di persone impegnate in attività lavorative nel corso della giornata. Il 40,3% di chi ha lavorato lo ha fatto da casa. Di queste, il 95,8% ha utilizzato internet per lavorare da casa, il 46,4% si è connesso a una piattaforma aziendale lavorando da casa e il 29% ha usato una piattaforma di video-conferenza lavorando da casa.

### Persone di 18 anni e più che in una giornata della Fase 1 hanno lavorato da casa per strumento utilizzato per lavorare. Per 100 persone di 18 anni e più che hanno lavorato da casa

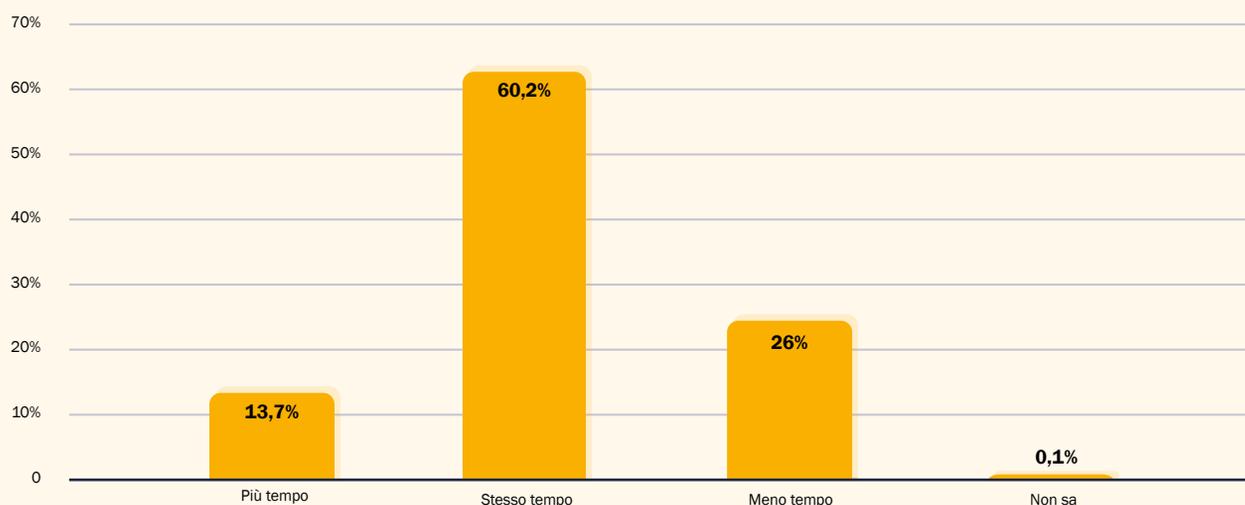


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

<sup>4</sup> [https://www.istat.it/it/files/2020/06/Giornate\\_in\\_casa\\_durante\\_lockdown.pdf](https://www.istat.it/it/files/2020/06/Giornate_in_casa_durante_lockdown.pdf).



## Persone di 18 anni e più che in una giornata della fase 1 hanno svolto almeno un'ora di lavoro retribuito per tempo dedicato a queste attività rispetto a una giornata pre-covid. Valori percentuali



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

Dal grafico si possono evincere le tendenze lavorative orarie dei lavoratori che durante la fase 1 della pandemia hanno lavorato da casa. Il 60,20% dei rispondenti ha dichiarato di aver lavorato per la stessa quantità di tempo, il 26% per meno tempo e il 13,70% per più tempo. Lo 0,1% invece ha risposto “non so”.

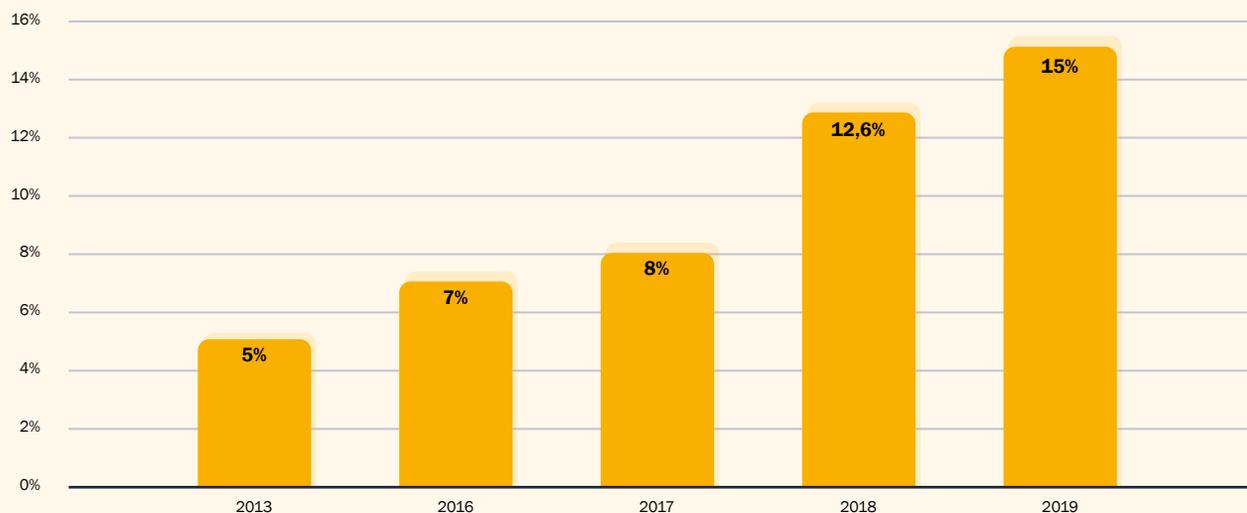
Considerando le statistiche che registrano il fenomeno del lavoro da remoto è possibile consi-

derare i dati che emergono dall'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano che da anni stima l'andamento del lavoro da remoto in Italia <sup>(5)</sup>. L'osservatorio, secondo quanto contenuto nel recente report del Centro Studi Assolombarda “Lo smart working in numeri” stima in oltre 6,6 milioni i lavoratori da remoto attivi a marzo 2020, divenuti poi 5 milioni a settembre, prevedendo poi una stabilizzazione del fenomeno attorno a quota 5,3 milioni.

<sup>5</sup> Come anticipato nella nota introduttiva, quando si considerano le statistiche è bene tenere conto della definizione data al fenomeno. La definizione di smart worker utilizzata dall'Osservatorio del Politecnico di Milano non coincide esattamente con quella della normativa: “coloro che hanno flessibilità e autonomia nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro e che sono dotati di strumenti digitali adatti a lavorare in mobilità, eventualmente anche all'esterno delle sedi aziendali”.



## Incidenza % smart worker sui lavoratori potenziali (2013/2019)



Fonte: Rielaborazione grafico da report Centro Studi Assolombarda "Lo smart working in numeri", Rapporto n. 04/2021 su dati Osservatorio Politecnico, p. 11.

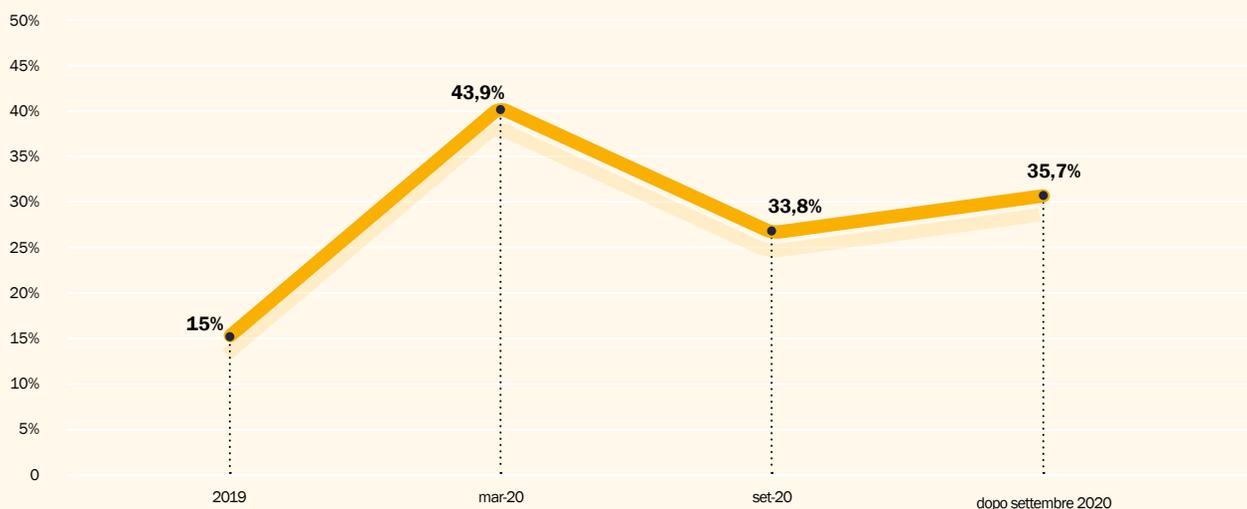
Il presente grafico, diversamente dagli altri, fornisce delle percentuali differenti. La spiegazione risiede in quanto esplicitato all'inizio, in quanto si era specificato che le statistiche potessero cambiare in base al tipo di lavoro da remoto osservato e alla definizione ad esso correlata: lavoro agile, lavoro da remoto, lavoro a domicilio, telelavoro. In questo caso il dato raccoglie la quota di *smart worker* sul totale dei dipendenti considerando tra questi solo quelli potenzialmente nelle condizioni di svolgere le proprie mansioni da remoto <sup>(6)</sup>.

<sup>6</sup> Convenzionalmente l'Osservatorio individua la popolazione eligibile nei white collar (dirigenti, quadri e impiegati) alle dipendenze delle aziende con più di 10 dipendenti. Il numero di lavoratori che rientra in questa definizione, che esclude la forza lavoro nelle imprese sotto i 10 addetti e il personale operario nelle imprese sopra tale soglia) è quantificabile, in base alla rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro, in 3,8 milioni.





## Incidenza % smart worker/da remoto su lavoratori potenziali in Italia



Fonte: Rielaborazione grafico da report Centro Studi Assolombarda "Lo smart working in numeri", Rapporto n. 04/2021 su dati Osservatorio Politecnico, p. 15.

Come emerso anche dai grafici che rappresentano dati raccolti diversamente la pandemia rimane l'elemento di discriminazione sulla diversa incidenza percentuale degli smart worker sui lavoratori potenziali in Italia. Si passa infatti dal 15% <sup>(7)</sup> del 2019 al 43,90% del marzo 2020. Da marzo 2020 a settembre 2020 si registra una diminuzione di 10,1 punti percentuali. L'incidenza invece torna a

salire dopo settembre 2020 al 35,70%.

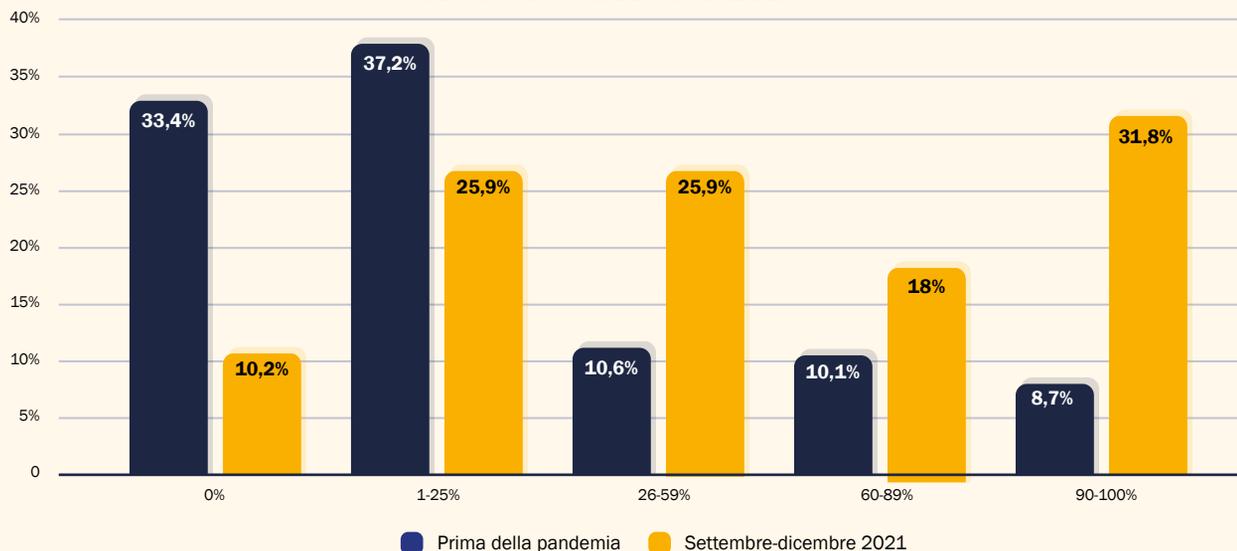
Prendendo in ultimo in considerazione altri dati provenienti da un rapporto ManagerItalia di settembre 2021, emergono altri dati, con percentuali più alte rispetto a quanto rilevato dalle statistiche finora considerate e che consentono di fare qualche riflessione sulle percezioni del lavoro da remoto da parte dei manager.

<sup>7</sup> Secondo quanto riportato nel report del Centro Studi Assolombarda "Lo smart working in numeri", Rapporto n. 04/2021, p. 16, riproporzionando il numero di smart worker rilevato nel 2019 (570 mila) alla base utilizzata nel 2020 (15 milioni di lavoratori potenziali), l'incidenza percentuale scende dal 15% al 3,8%.





## I lavoratori con accesso al lavoro a distanza prima della pandemia e nel periodo settembre-dicembre 2021



Fonte: rielaborazione ADAPT da report "I Manager guardano avanti", settembre 2021.

Osservando il grafico si può infatti rilevare che la percentuale di coloro che tra settembre e dicembre svolgeranno il proprio lavoro a distanza, anche solo per pochi giorni alla settimana, è dell'89,8%, con il 31,80% dei lavoratori che svolgerà la prestazione a distanza per il 90-100% del tempo. Anche se si pone attenzione ai dati pre-pandemia le percentuali sono più

alte rispetto alle precedenti rilevazioni statistiche, questo perché il campione considerato<sup>(8)</sup>, non essendo statisticamente rappresentativo, potrebbe aver esacerbato o attenuato alcuni aspetti. È importante tener conto di questo aspetto per confrontarlo con le statistiche Eurostat che invece si basano su specifici e storici metodi di rilevazione dei dati.

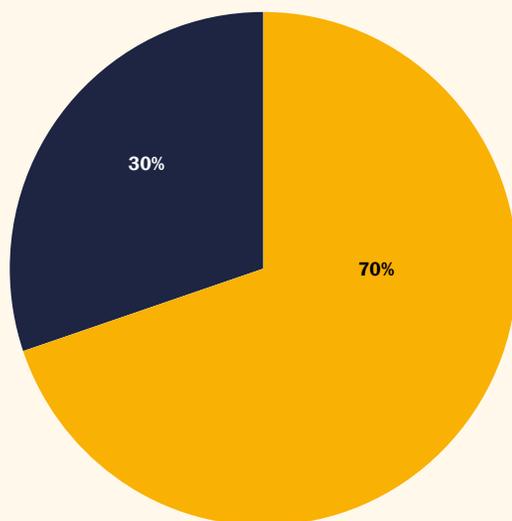
<sup>8</sup> I dati fanno riferimento a una indagine condotta da Manageritalia che ha somministrato un questionario online a un campione di oltre 1000 dirigenti del terziario



## 2. LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI che lavorano da casa

Ma cosa sappiamo, ad oggi, delle caratteristiche dei lavoratori che possono lavorare da remoto? In questa sezione vengono considerati i profili e le caratteristiche delle occupazioni che possono essere svolte da casa, rielaborando i dati di una delle prime ricerche (Cetrulo et al 2020) che considerando una banca dati formata da i dati raccolti nell'indagine campionaria sulle professioni (ICP) e le rilevazioni delle Forze di Lavoro ISTAT, aggiornate al 2016.

Lavoratori che possono e non possono svolgere la propria professione da casa

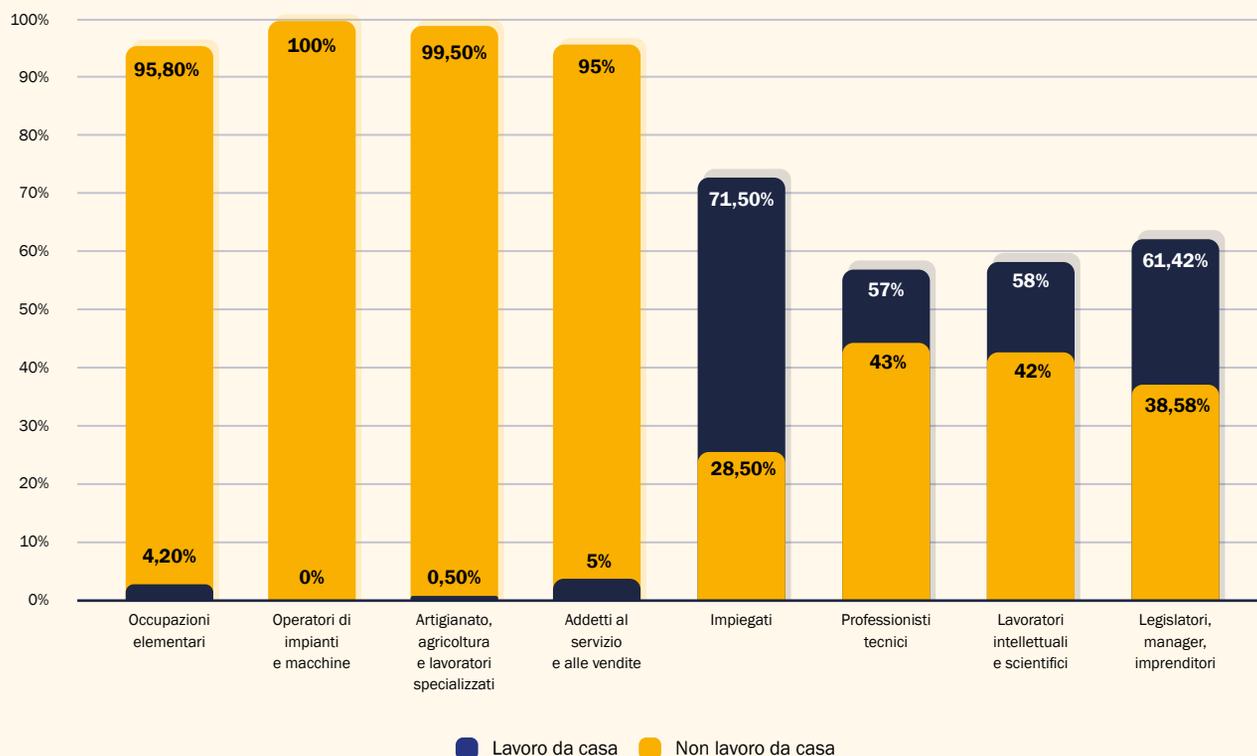


Fonte: Rielaborazione ADAPT su Cetrulo et al 2020.

Dal grafico si può chiaramente evincere che solo il 30% della forza lavoro italiana può svolgere il proprio lavoro da casa (pari a 6,7 milioni di lavoratori) mentre il 70% (15 milioni) non lo può fare. Rispetto a quanto emerge dai dati, i ricercatori specificano che la quota di lavoratori che non possono svolgere il proprio lavoro da casa potrebbe essere sovrastimato per almeno due motivazioni: la classificazione individua i lavori che non si possono fare da casa ma non assicura che tutti i lavori che possono essere svolti da casa lo siano effettivamente e non sempre c'è una relazione reale tra possibilità ipotetica di svolgere il proprio lavoro da casa e reale effettività (gli autori fanno l'esempio dei servizi di gestione e prenotazione turistica che, seppur tecnicamente eseguibili da remoto, non sono svolti per la totale chiusura degli operatori del settore e per assenza di clienti).



## Lavoratori che possono e non possono svolgere la propria professione da casa per macrocategorie occupazionali



Rielaborazione ADAPT su Cetrulo et al 2020.

Dal presente grafico che ritrae le possibilità di lavorare o non lavorare da casa in 8 macro-gruppi professionali si può vedere che le più percentuali sull'opportunità di lavorare da casa si ritrovano nelle occupazioni medio-alte. Il gruppo professionale che registra la percentuale più alta di lavoro da casa è quello degli impiegati (71,50%) mentre il gruppo che non ha opportunità di farlo, come intuibile, è quello di operatori di impianti e macchine (0%) che per il tipo di lavoro necessita di lavorare in un luogo di lavoro fisico e specifico che non sia la propria abitazione. Il lavoro da casa può essere svolto dal 61,42% di legislatori, manager e imprenditori, dal 57% dei professionisti tecnici, dal 58% di lavoratori intellettuali e scientifici, dal 5% degli addetti al servizio e alle ven-

dite e dal 4,20% delle occupazioni elementari.

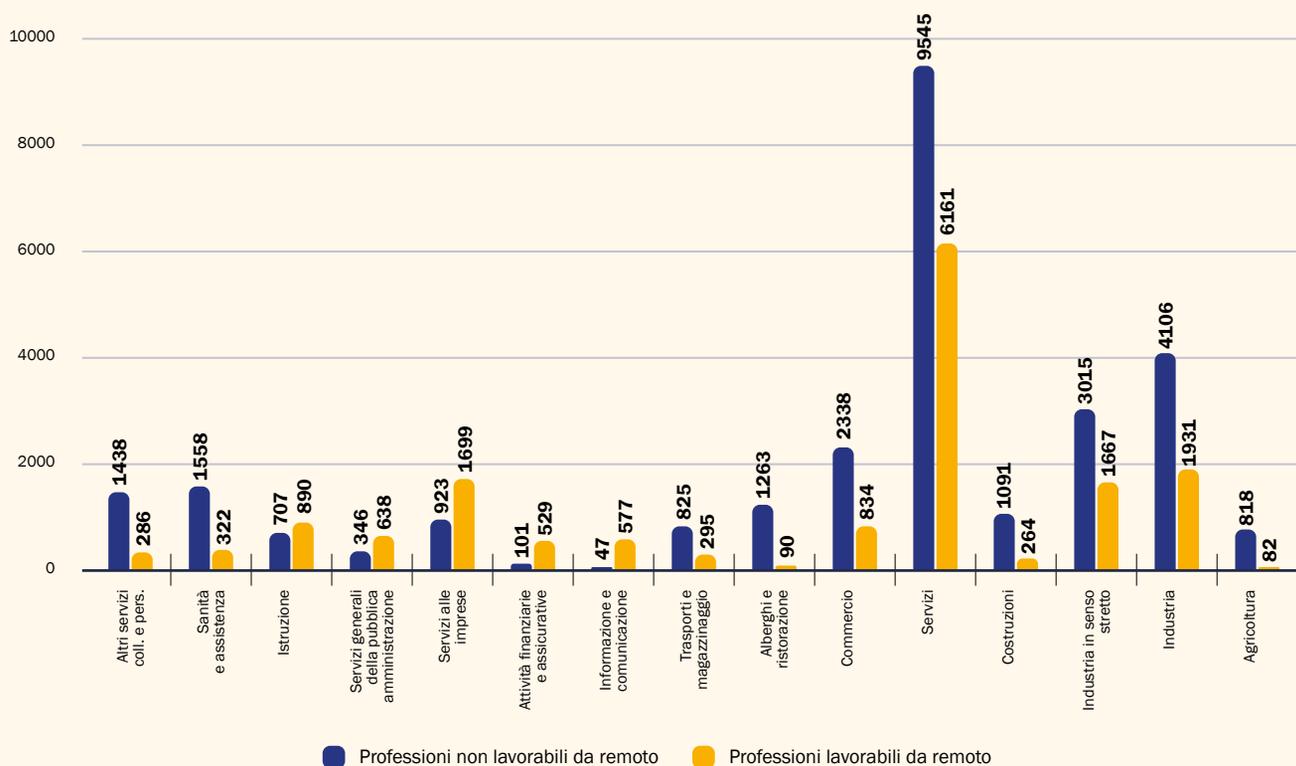
La ricerca appena citata non è la sola che finora si è occupata di analizzare le caratteristiche e la suddivisione in gruppi occupazionali e settoriali dei lavoratori che durante l'emergenza sanitaria causata dalla rapida diffusione del covid-19 ha iniziato a lavorare da remoto raccolto informazioni di questo tipo sono contenute anche nelle statistiche Istat e diffuse tramite il report sul mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata <sup>(9)</sup>.

Dai dati sulla Rilevazione sulle forze di lavoro, nella media dei primi tre trimestri del 2020 si evince che il 36,1% degli occupati, pari a poco meno di 8,2 milioni di lavoratori, svolge professioni potenzialmente lavorabili da remoto.

<sup>9</sup><https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Il%20Mercato%20del%20lavoro%202020.%20Una%20lettura%20integrata/Mercato-del-lavoro-2020-Una-lettura-integrata.pdf>



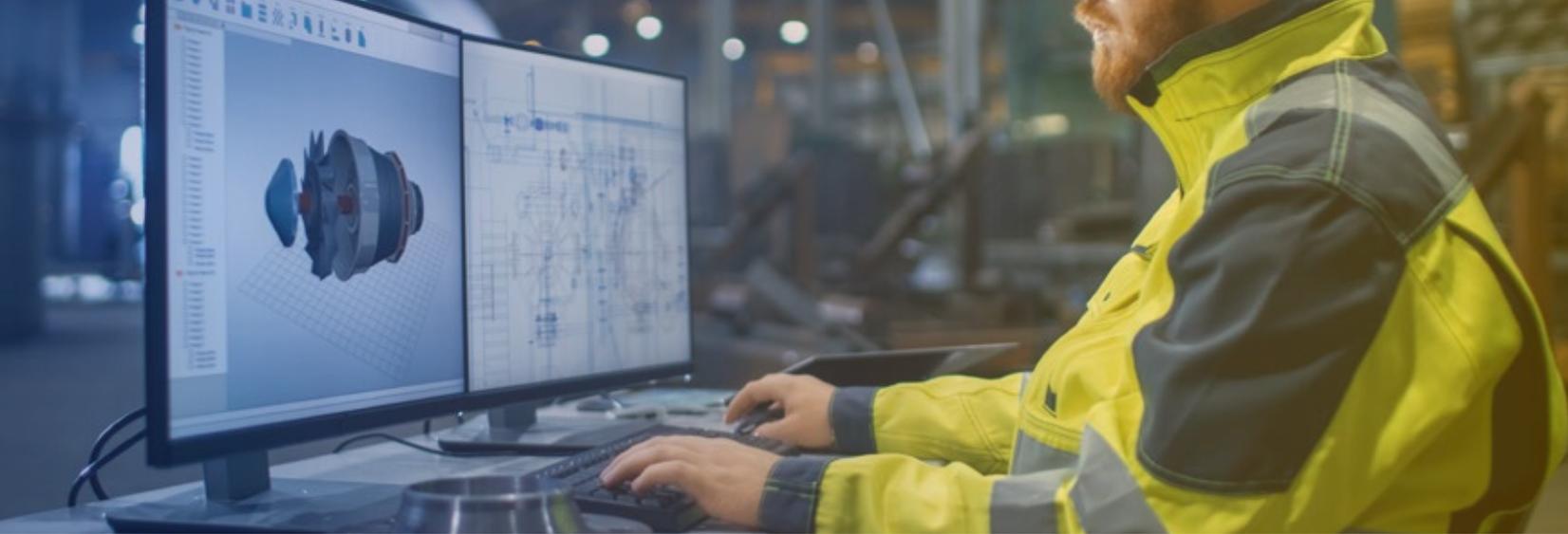
## Occupati per professioni lavorabili e non lavorabili da remoto per settore di attività economica. Anni 2019-2020. Valori assoluti in migliaia



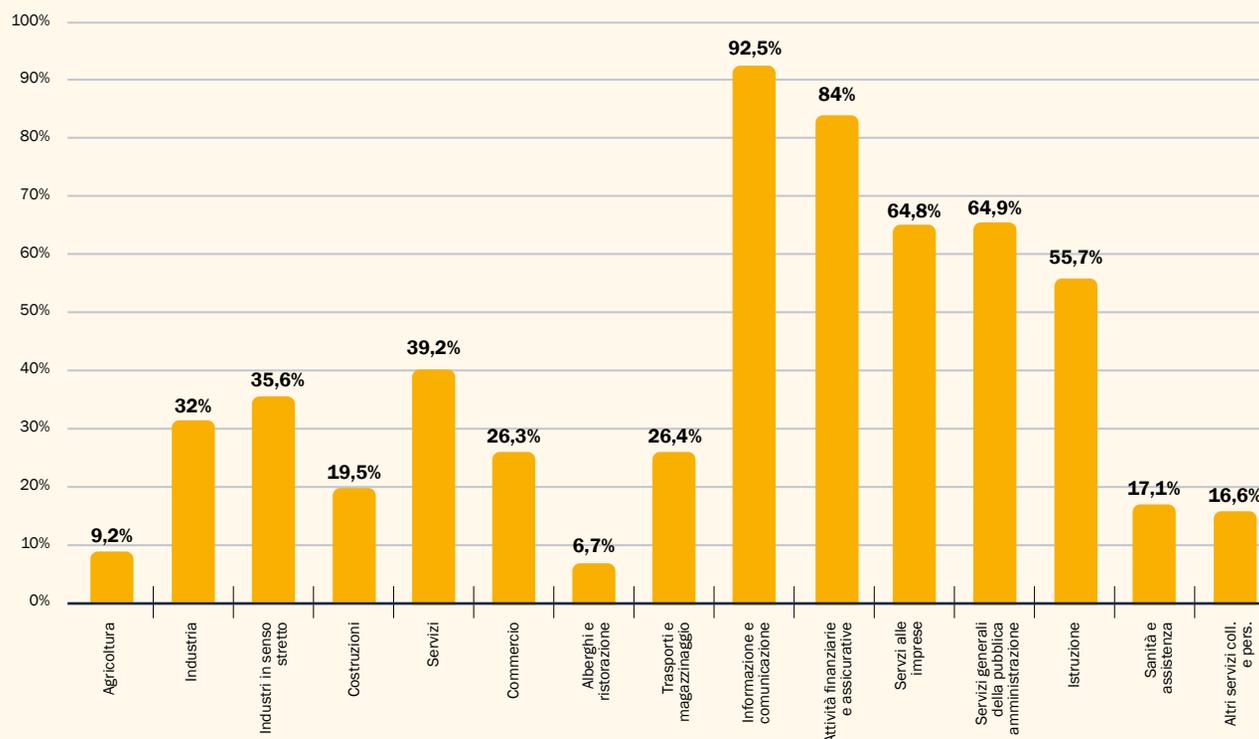
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

Il grafico raffigura gli occupati per professioni lavorabili e non lavorabili da remoto per settore di attività economica dal quale è ben chiaro il quadro esistente. Ci sono settori come l'agricoltura, l'industria, l'industria in senso stretto, le costruzioni, i servizi, il commercio, gli alberghi e ristorazione, trasporti e magazzinaggio, sanità e assistenza

e altri servizi collettivi e personali che hanno un maggior numero di occupati che non lavora da remoto. Mentre l'istruzione, i servizi generali della pubblica amministrazione, i servizi alle imprese, le attività finanziarie e assicurative e l'informazione e comunicazioni hanno un numero più alto di professioni che possono lavorare da remoto.



## Occupati per professioni lavorabili da remoto per settore di attività economica. Anni 2019-2020. Valori percentuali su incidenza sul totale comparto



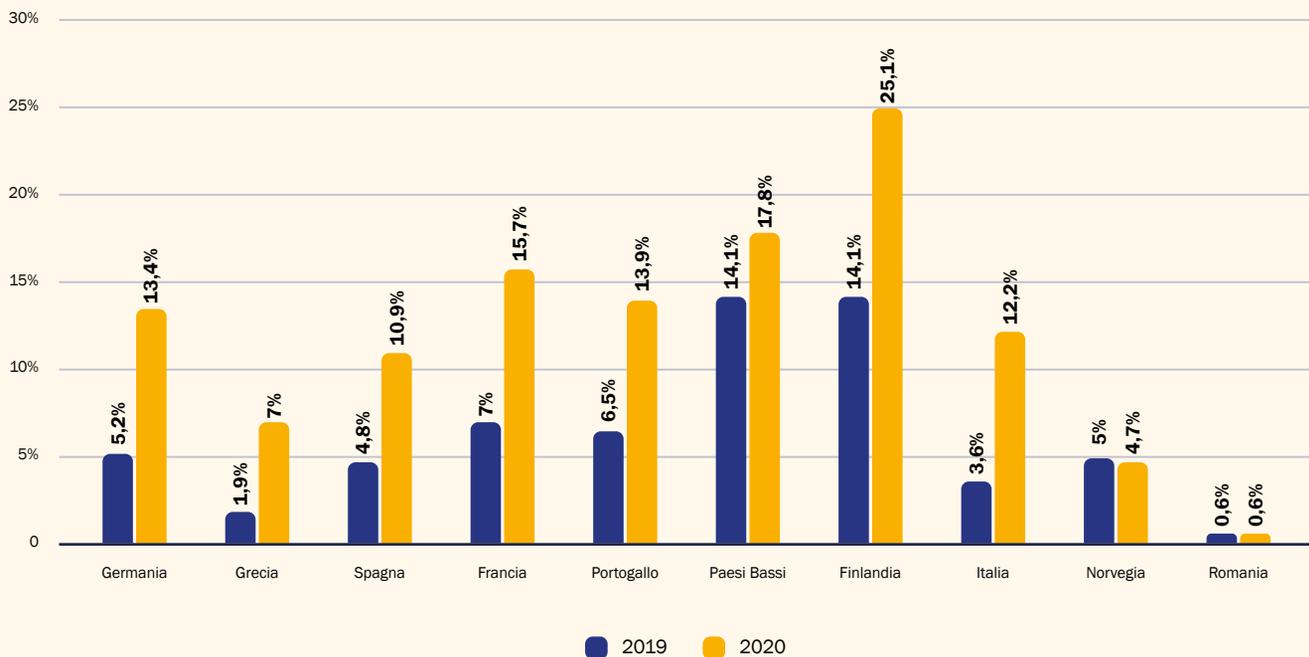
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Istat.

Il grafico permette di analizzare il fenomeno del lavoro da remoto così come collocato nei diversi settori economici. Come prevedibile i settori nei quali la percentuale di occupati da remoto sono gli alberghi e ristoranti, (6,7%) l'agricoltura (9,2%) e altri servizi collettivi e personali (16,6%). I settori in cui invece le percentuali sono più alte sono quello dell'informazione e comunicazione (92,5%), attività finanziarie e assicurative (84%) e servizi generali della pubblica amministrazione (64,9%).

# 3. UN CONFRONTO TRA ITALIA E ALTRI PAESI EUROPEI



Occupati (15-64 anni) che lavorano da casa abitualmente come percentuale dell'occupazione totale, confronto tra alcuni paesi europei, 2019-2020



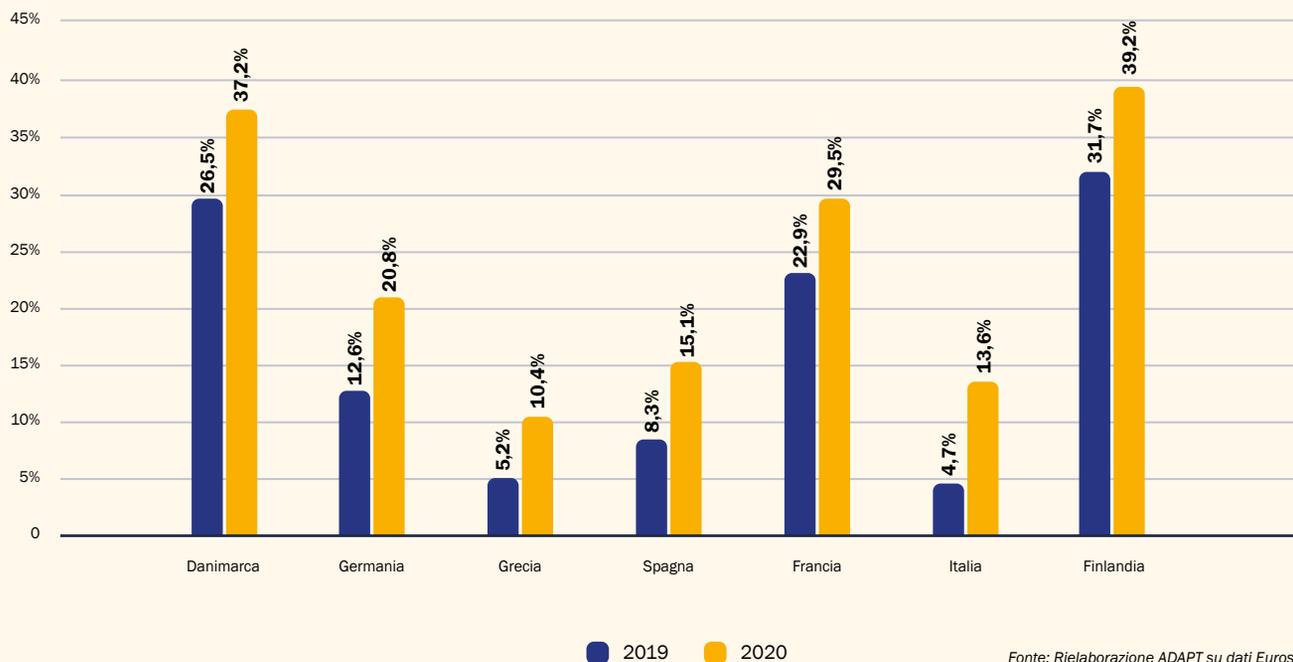
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Il grafico raffigura le percentuali di occupati che in alcuni paesi europei (Germania, Grecia, Spagna, Francia, Portogallo, Paesi Bassi, Finlandia, Italia, Norvegia, Romaniaa) lavorano da casa abitualmente. La scelta dei paesi europei di confronto è avvenuta sul principio dell'eterogeneità rappresentando essi diverse aree geografiche dell'Europa simili e dissimili per sistemi di welfare, tasso di occupazione e PIL. Ciò che emerge dai dati è che in tutti i paesi europei ad eccezione della Romania e

della Norvegia la percentuale di occupati che lavora abitualmente da casa è aumentata considerevolmente. Gli effetti delle misure di contrasto della pandemia hanno giocato un ruolo decisivo. La più alta variazione percentuale si registra in Finlandia con un aumento di 11 punti percentuali. Come anticipato la Romania ha registrato la medesima percentuale (0,6%) sia nel 2019 sia nel 2020, mentre la Norvegia è passata da una percentuale del 5% nel 2019 al 4,70% nel 2020.



### Percentuale di occupati che lavorano a casa in alcuni paesi europei, 2011-2020, 15-64 anni

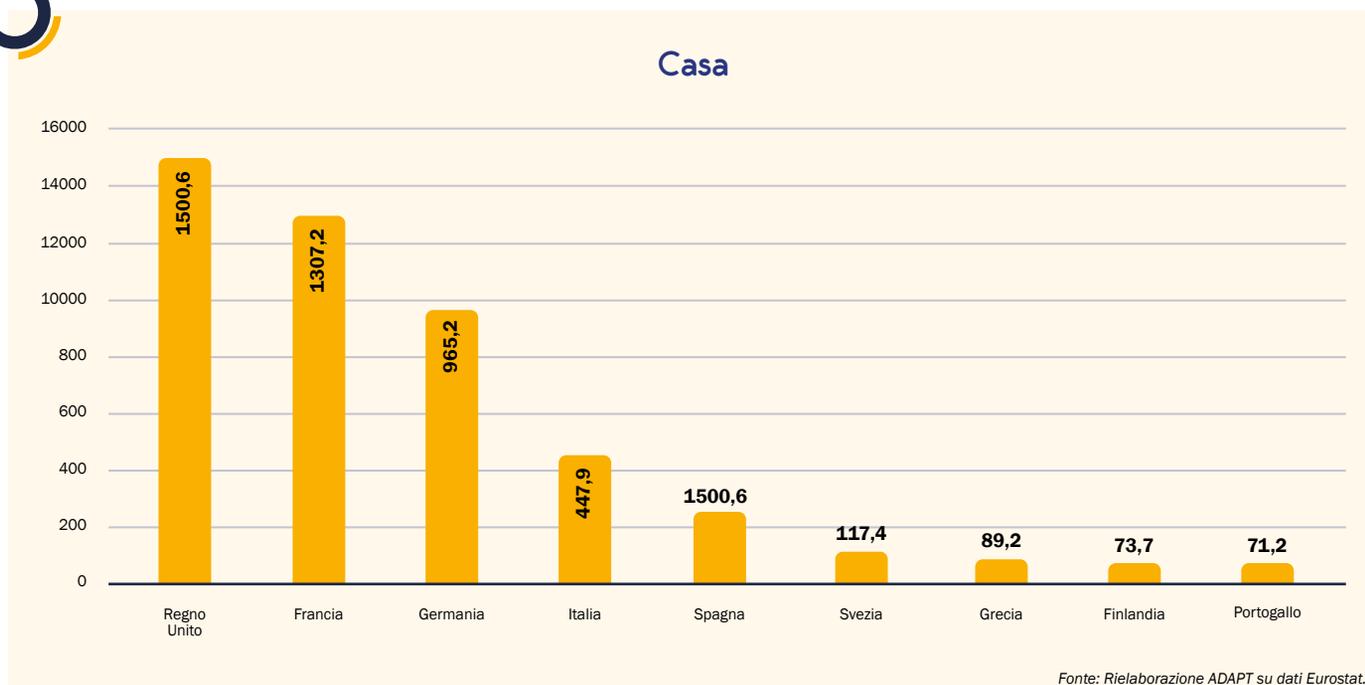


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Il grafico rappresenta le percentuali di occupati che lavorano a casa indipendentemente dalla frequenza. Per tale ragione le percentuali risultano più alte rispetto a quelle del grafico precedente. Nel 2020 il paese con la percentuale più alta

di occupati che lavorano a casa è la Finlandia (39,2%), seguita dalla Danimarca (37,2%) e dalla Francia (29,5%). Il paese con la percentuale più bassa nel 2020 è invece la Grecia (10,4%) seguita dall'Italia (13,6%) e dalla Spagna (15,1%).

## Persone occupate (15-74 anni) per luogo di lavoro principale abitualmente frequentato (in migliaia), anno 2019, confronto Italia e principali paesi EU





Dai grafici emerge che in tutti i paesi europei considerati l'opzione "locali del datore di lavoro o locali propri" registra il più alto numero di persone occupate. Poco frequenti sono gli occupati che lavorano da un posto non fisso o altri luoghi o dal luogo dei clienti.

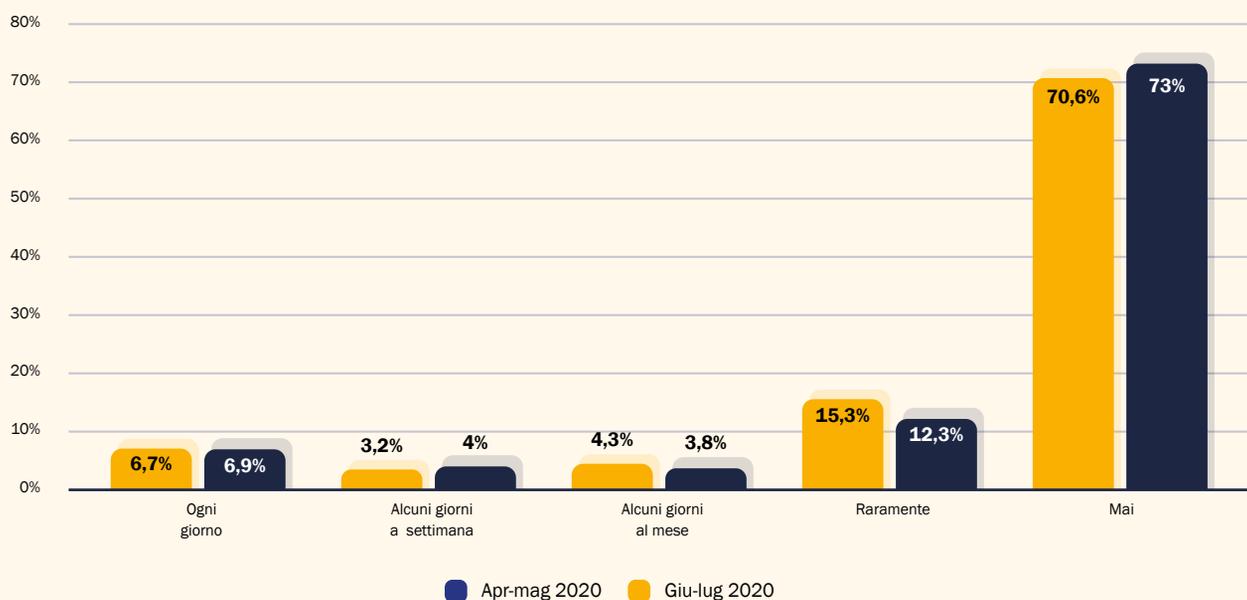


## 4. IL LAVORO DA REMOTO: percezioni, atteggiamenti e preferenze

In questa sezione sono presenti grafici che ritraggono le percezioni, gli atteggiamenti e alcune preferenze espresse dagli italiani che hanno partecipato alla survey online promossa dall'Eurofound "Living, working and COVID-19" da aprile 2020. La somministrazione della survey è avvenuta in tre diverse fasi: primo round fino al primo maggio 2020, secondo round svolto a luglio 2020 e terzo round a marzo 2021. Nei round sono state rivolte domande sull'equilibrio vita-lavoro, sul telelavoro (*teleworking*) e le condizioni lavorative. Seppur il campione non sia rappresentativo con le indagini sono state raccolte importanti informazioni riguardo alla modalità di svolgimento del proprio lavoro fuori dall'usuale contesto lavorativo.



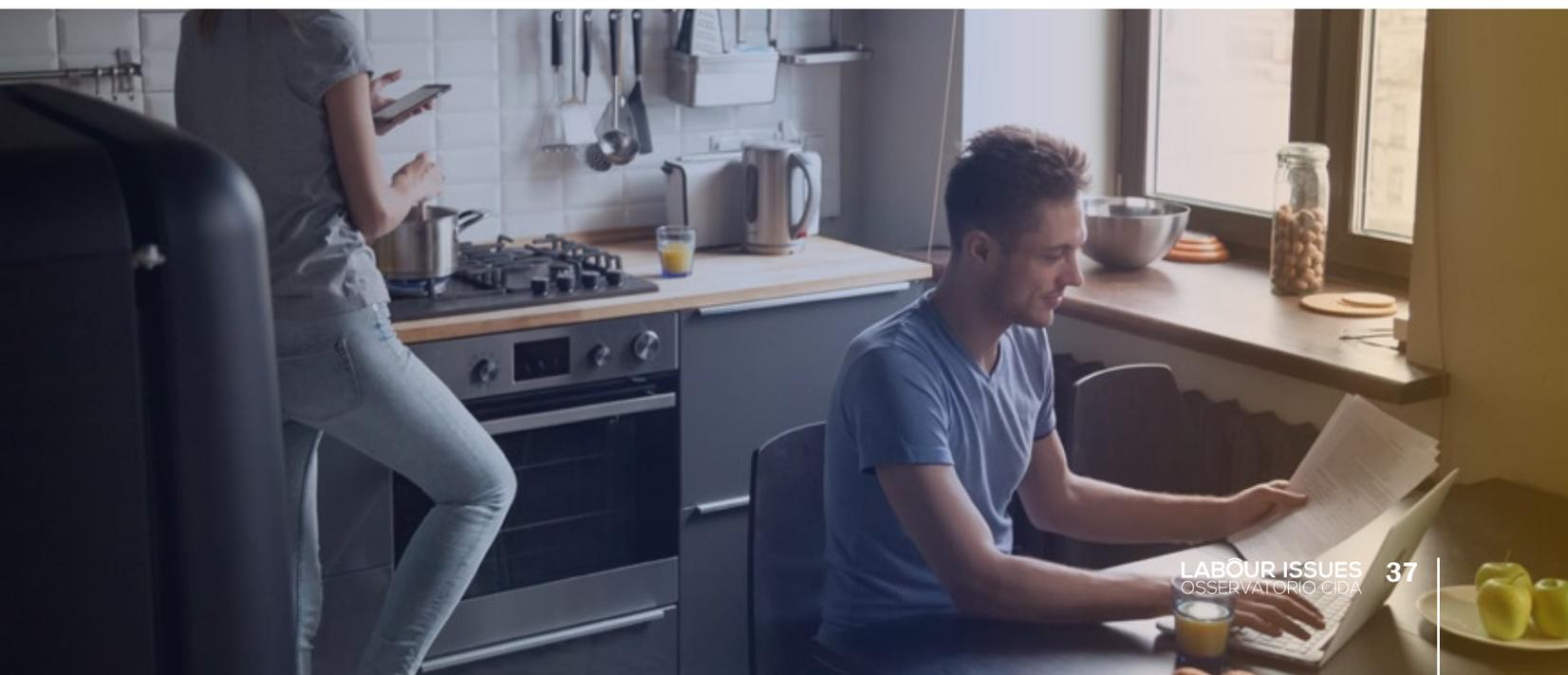
## Con quale frequenza lavorava da casa prima dello scoppio del COVID-19? Italia (confronto primo e secondo round)



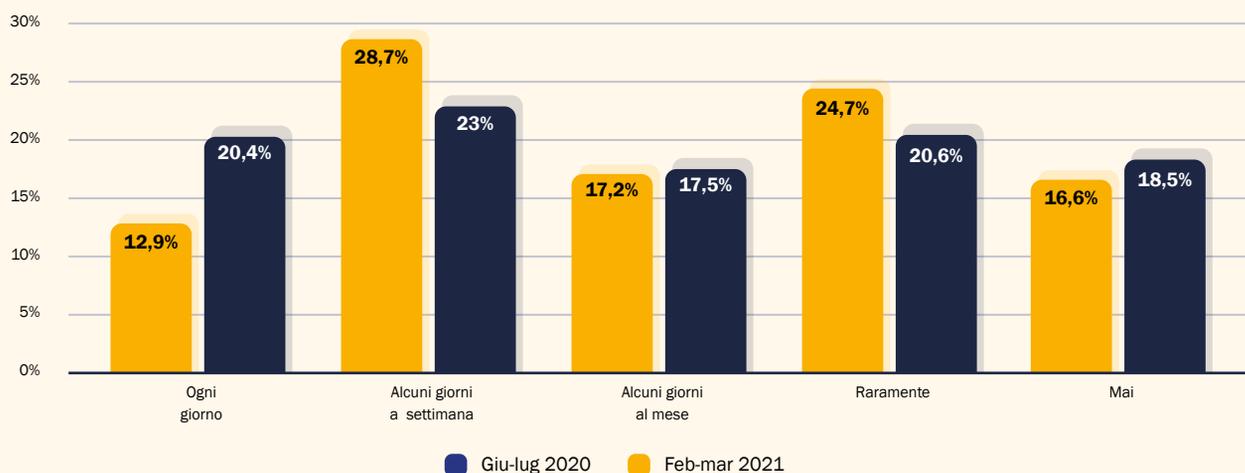
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurofound.

Da questa domanda, posta nel primo round della survey, emerge che il 70,6% dei rispondenti non aveva mai lavorato da casa prima dello scoppio della pandemia. Lo aveva fatto raramente il 15,3% dei rispondenti, il 4,3% alcuni giorni al mese, il 3,2% alcuni giorni a settimana e il 6,7% lavorava da casa prima dello scoppio del COVID-19 ogni giorno. Con il secondo round le percentuali sono parzialmente diverse: 73% mai, 12,3% raramen-

te, 3,80% alcuni giorni al mese, 4% alcuni giorni a settimana e 6,9% ogni giorno. Se si confrontano i risultati emersi dal primo round della survey in Italia con quelli degli altri paesi emerge che le più alte percentuali per l'opzione "ogni giorno" si registrano per l'Estonia (20,4%), la Croazia (13,2%) e i Paesi Bassi (12,1%). La più alta percentuale per l'opzione "mai" è invece detenuta dalla Spagna con il 74,5%.



## Preferenze sulla possibilità di lavorare da casa, Italia

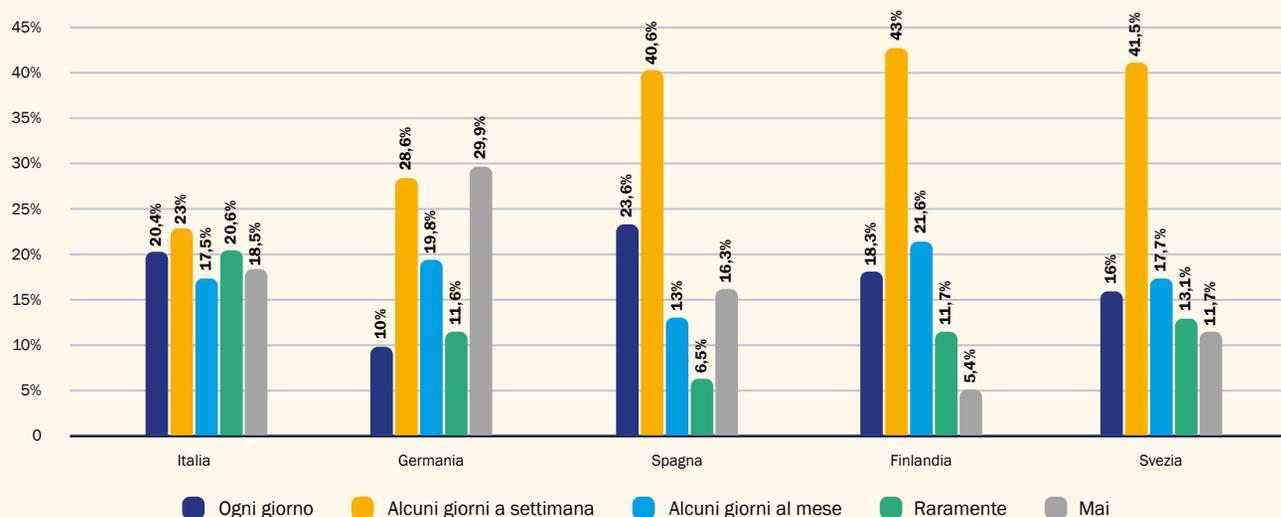


Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurofound.

In riferimento alla preferenza dei rispondenti italiani a lavorare da casa si rilevano delle differenze tra il secondo e terzo round della survey. A Febbraio/marzo 2021 è aumentata la percentuale di chi vuole lavorare da casa ogni giorno passando dal 12,9% di giugno/luglio 2020 al 20,4% di

febbraio/marzo 2021. Ma è anche aumentata di quasi 2 punti percentuali la preferenza a non lavorare mai da casa. In diminuzione rispetto alle preferenze espresse a giugno/luglio 2020 sono invece le frequenze: alcuni giorni a settimana, alcuni giorni al mese o meno frequentemente.

## Preferenze sulla possibilità di lavorare da casa, confronto tra Italia e alcuni paesi europei, febbraio/marzo 2021



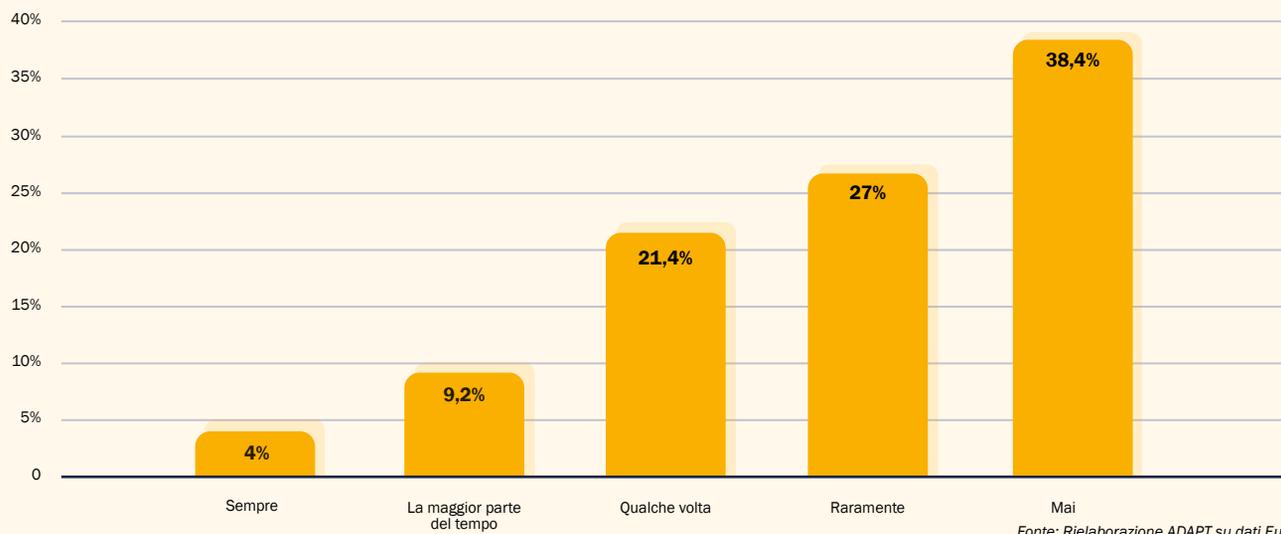
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurofound.

Il paese che registra la più alta percentuale di preferenze sulla frequenza "ogni giorno" è la Spagna con il 23,60% di preferenze seguita dall'Italia con il 20,40%. Negli altri paesi consi-

derati le percentuali registrate non raggiungono mai il 20%. Per tutti i paesi le percentuali più alte si registrano per l'opzione "alcuni giorni a settimana".



## Si è sentito isolato durante il lavoro, giugno/luglio 2020, Italia



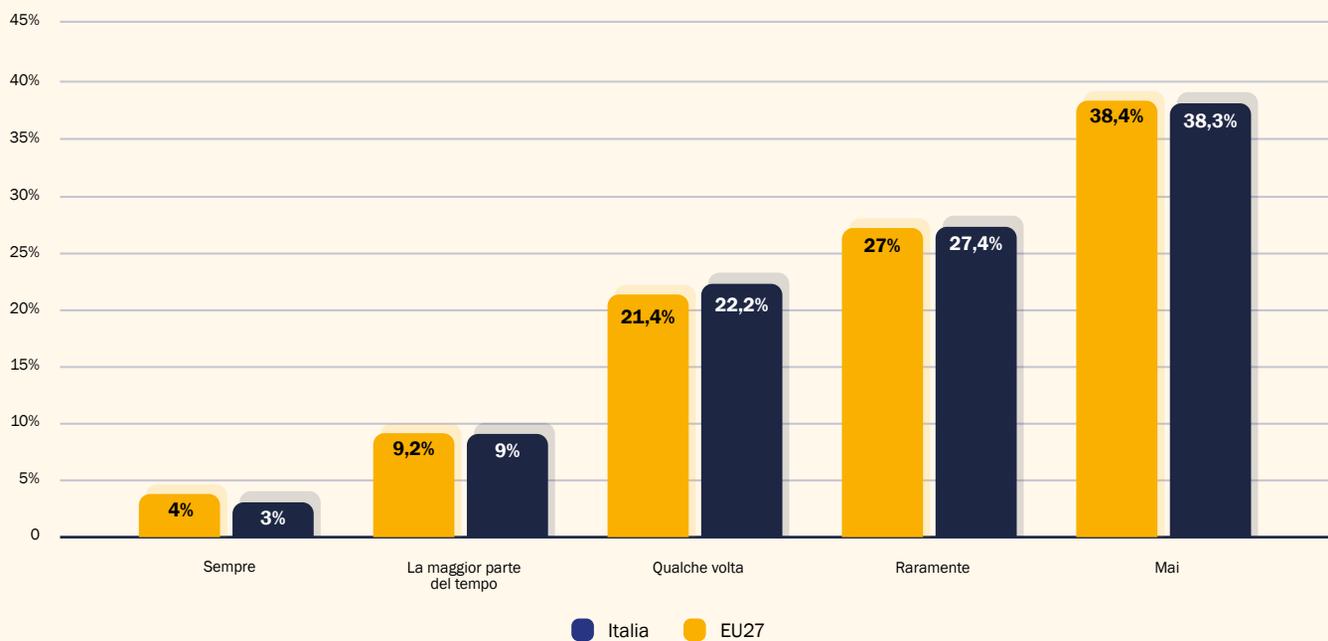
I dati consentono anche di approfondire l'aspetto dei rischi psico-sociali connessi al lavoro da remoto, soprattutto del lavoro da remoto tipico della pandemia ossia una modalità quasi sempre obbligatoria e non libera. Rispetto alla

percezione di isolamento la maggior parte dei rispondenti italiani (38,40%) ha optato per l'opzione "mai". Il 27% si è sentito raramente isolato mentre lavorava e il 21,4% qualche volta. Solo il 4% ha dichiarato di esserlo sempre.





## Si è sentito isolato durante il lavoro, giugno/luglio 2020, confronto Italia e media EU27



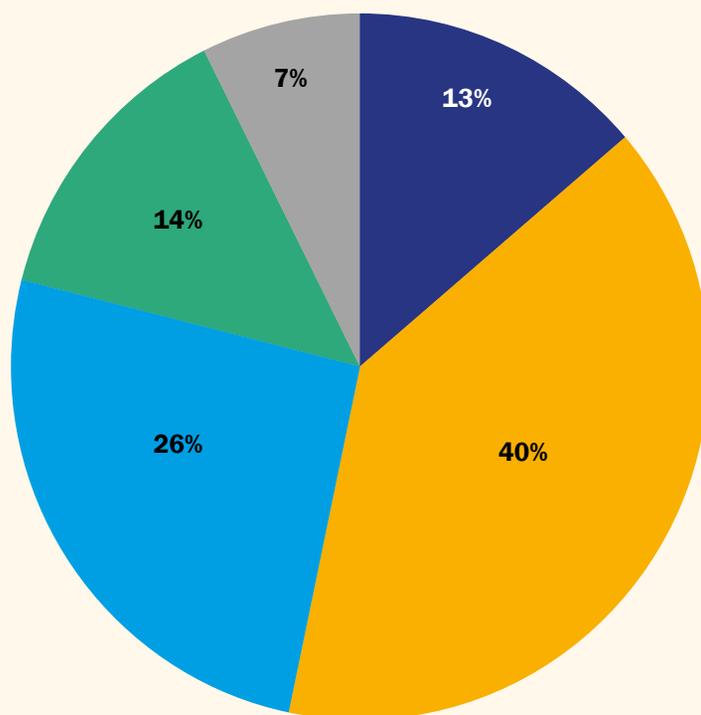
Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Sulla sensazione di isolamento durante l'attività lavorativa le percentuali di frequenza registrate per i rispondenti italiani si attestano sui livelli della media europea. La variazione percentuale è per ogni frequenza minima. Dai dati messi a disposizione di Eurofound si evince che la percen-

tuale più alta per l'opzione "sempre" si registra in Croazia (8,2%), seguita dal Portogallo (7%) e dal Lussemburgo e dalla Lettonia (6%). In Croazia si registra anche la più bassa percentuale di chi ha affermato di non essersi mai sentito isolato (15%) contro una media europea del 38,3%.



### I tuoi colleghi ti hanno aiutato e supportato, giugno/luglio 2020, Italia



■ Ogni giorno ■ Alcuni giorni a settimana ■ Alcuni giorni al mese ■ Raramente ■ Mai

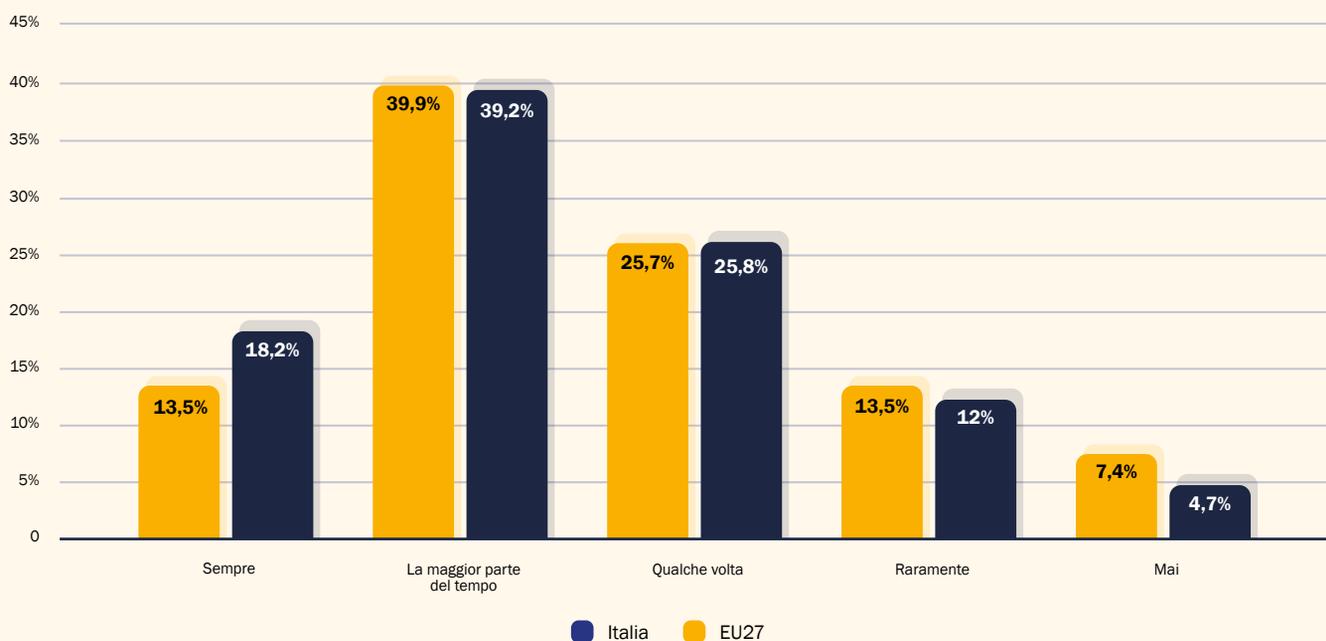
Fonte: Rielaborazione ADAPT su Cetrulo et al 2020.

Dalle risposte a questo quesito è emerso che il 39,9% dei rispondenti italiani si è sentito aiutato e supportato dai colleghi per la maggior parte del tempo e il 25,7% qualche

volta. Soltanto il 7,4% ha dichiarato di non essersi mai sentito supportato e aiutato. Hanno registrato entrambe una percentuale del 13,5% le opzioni “sempre” e “raramente”.



## Si è sentito isolato durante il lavoro, giugno/luglio 2020, confronto Italia e media EU27



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

Tendenzialmente le percentuali registrate in Italia si attestano vicino alla media EU27. Si nota soltanto una più alta percentuale tra i rispondenti italiani (7,40%) contro una media EU27 del 4,70% per l'opzione mai. Considerati i paesi per i quali sono disponibili le risposte a questo

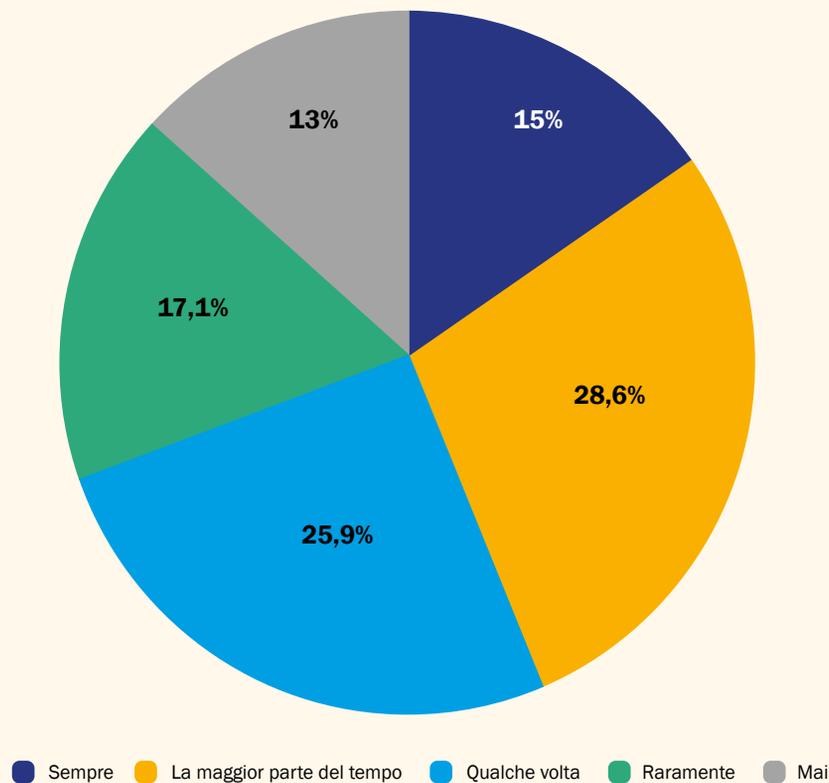
quesito <sup>(10)</sup> si può osservare che la Danimarca, con una percentuale del 27,9% è lo Stato con la più alta percentuale per l'opzione "sempre", seguita dall'Austria (27,3%) e dalla Estonia (25,1%). La più alta percentuale per l'opzione "mai" si registra invece in Francia (8,1%).

<sup>10</sup> Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia. Sul sito Eurofound viene comunque segnalata una bassa affidabilità per i dati relativi ai seguenti Paesi: Bulgaria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Lettonia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Slovenia, Svezia.





## I tuoi colleghi ti hanno aiutato e supportato, giugno/luglio 2020, Italia



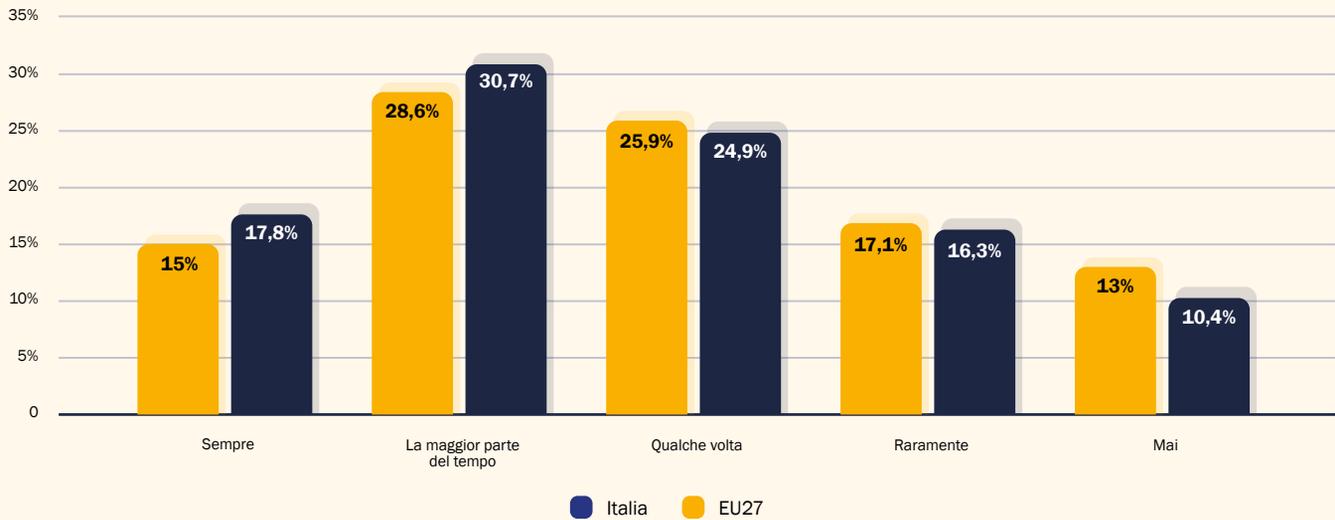
Fonte: Rielaborazione ADAPT su Cetrulo et al 2020.

Il 28,6% dei rispondenti si è sentito aiutato e supportato dai propri responsabili per la maggior parte del tempo. Il 25,9% qualche volta, il 17,1% raramente, il 15% sempre e il 13% mai.





## I tuoi responsabili ti hanno aiutato e supportato, giugno/luglio 2020, confronto Italia con media EU27



Fonte: Rielaborazione ADAPT su dati Eurostat.

La media EU27 registra percentuali più alte rispetto a quelle italiane per le opzioni “sempre” e “la maggior parte del tempo”. Considerati i paesi per i quali sono disponibili le risposte a questo quesito <sup>(11)</sup> si può osservare che l’Esto-

nia con una percentuale del 26,1% è il paese con la più alta percentuale per l’opzione “sempre”. La Francia con il 19,6% è invece il paese che ha registrato la più alta percentuale con l’opzione “mai”.

<sup>11</sup> Austria, Belgio, Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia. Sul sito Eurofound viene comunque segnalata una bassa affidabilità per i dati relativi ai seguenti Paesi: Belgio, Bulgaria, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Italia, Lettonia, Paesi Bassi, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia.



# IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO

agosto 2021  
Il trimestre 2021

Tasso di occupazione in Italia (agosto 2020-agosto 2021) - dati destagionalizzati



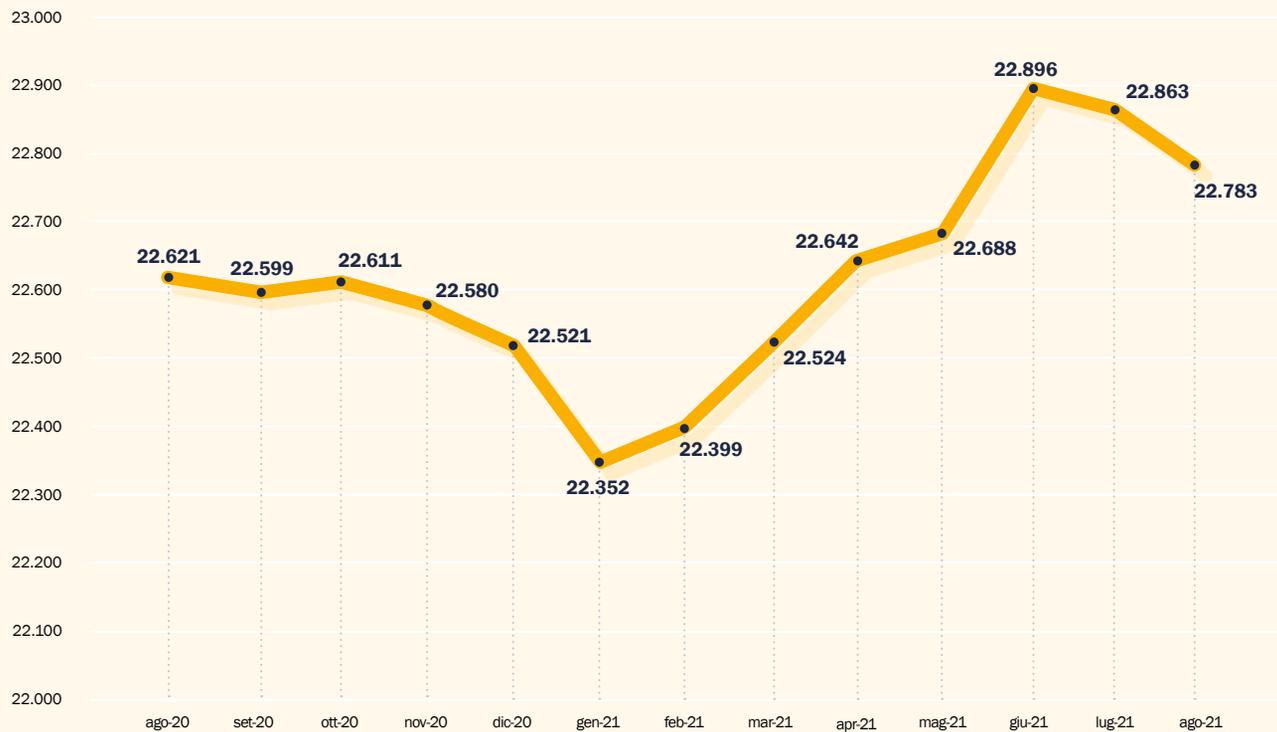
Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

La serie storica sul tasso di occupazione in Italia da agosto 2020 ad agosto 2021 fa emergere una crescita seppur timida ma costante del tasso di occupazione italiano da gennaio 2021. Il tasso di occupazione di agosto 2021 è del 58,1 contro il 57,3 dell'agosto 2020, crescendo quindi di 0,8 punti percentuali in un

anno. Il grafico mostra però chiaramente un rallentamento del trend positivo a partire da giugno 2021, rallentamento che, come vedremo, riguarda tutte le tipologie occupazionali e che difficilmente può essere spiegato con il progressivo sblocco dei licenziamenti, come i primi dati di dettaglio sul Veneto stanno mostrando.

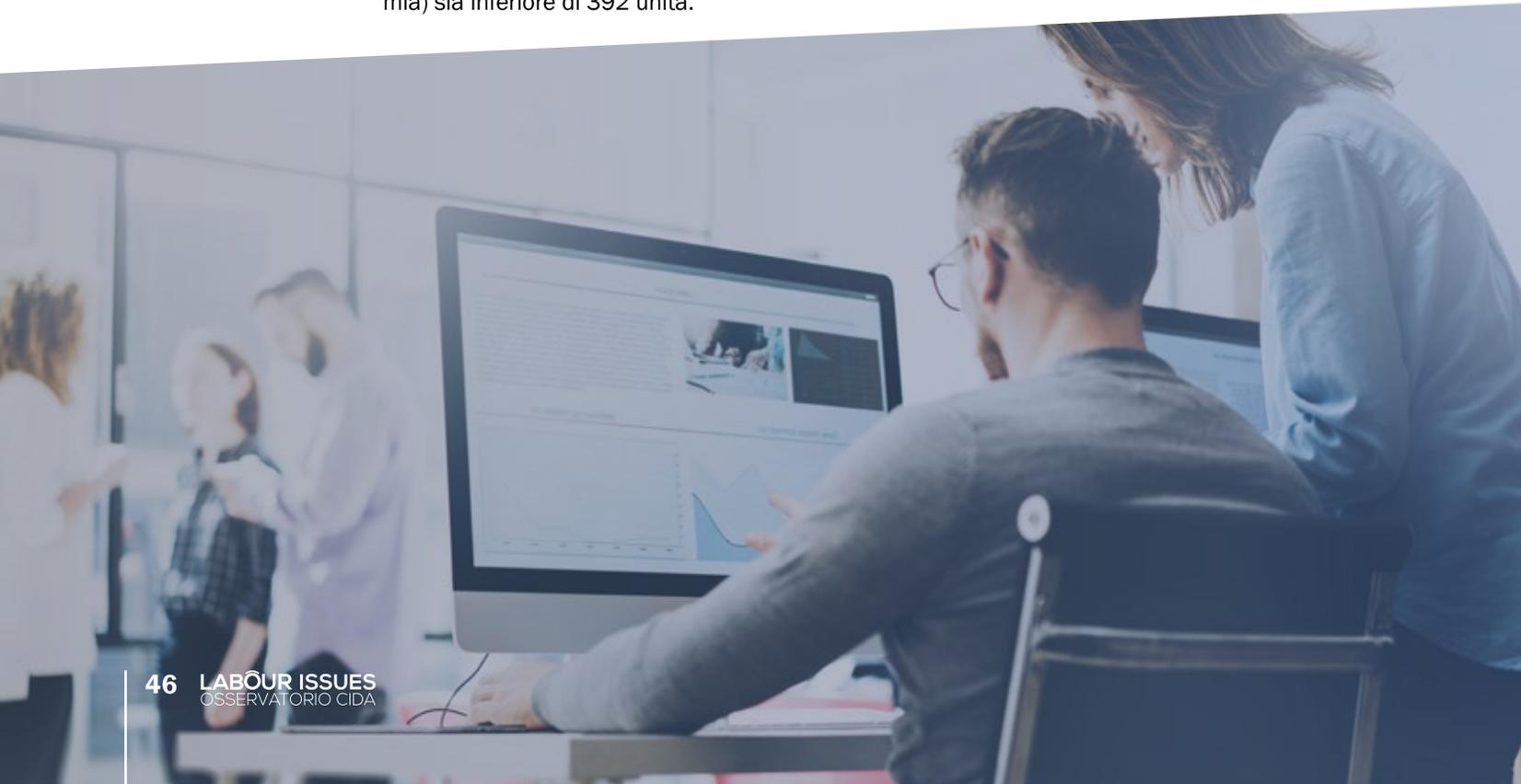


## Occupati in Italia (agosto 2020-agosto 2021) - dati destagionalizzati



Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Gli occupati ad agosto 2021 salgono a 22.783 contro i 22.621 dell'agosto 2020, la crescita dall'inizio dell'anno è di 162 mila unità e se si analizzano i dati a partire dalla pandemia emerge come il numero degli occupati rispetto a febbraio 2020 (il mese prima dell'inizio della pandemia) sia inferiore di 392 unità.





## Occupati per genere in Italia (marzo 2020 - marzo 2021)



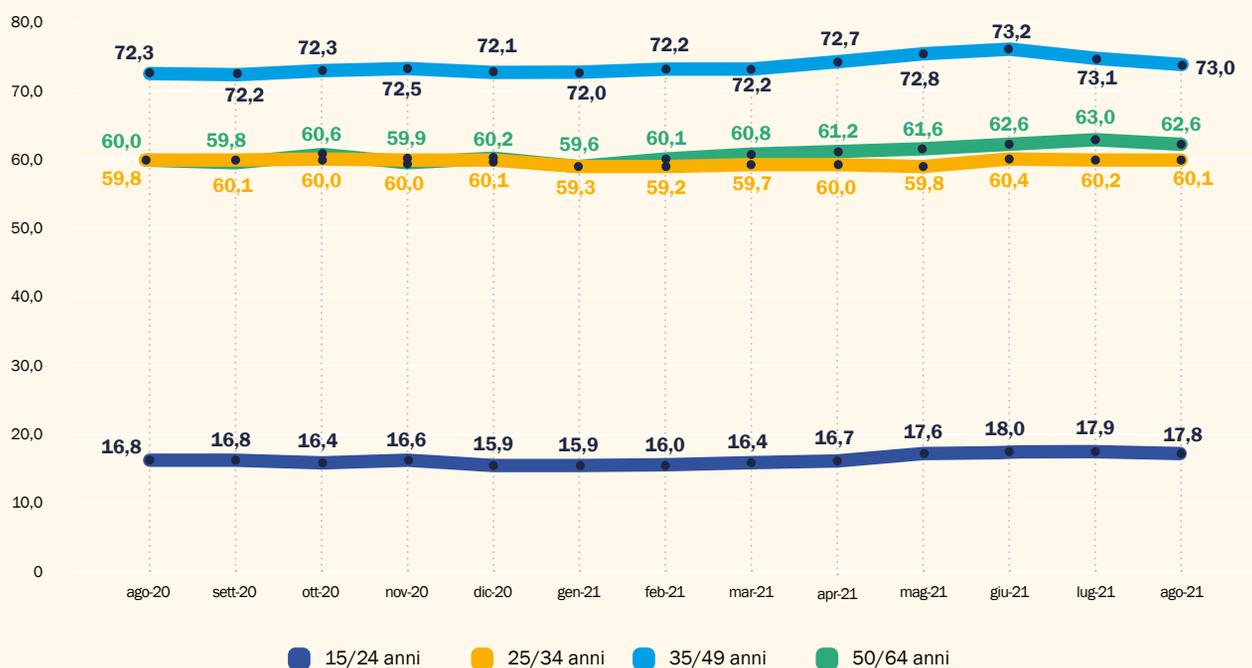
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Leggendo il dato in ottica di genere si evince che sia per i maschi sia per le femmine si registra una crescita occupazionale rispetto all'anno precedente. Ad agosto 2021 ci sono infatti 67mila occupate in più e 95mila occupati in più rispetto all'agosto 2020.





## Tasso di occupazione per fascia d'età in Italia (agosto 2020-agosto 2021) - dati destagionalizzati (valori percentuali)



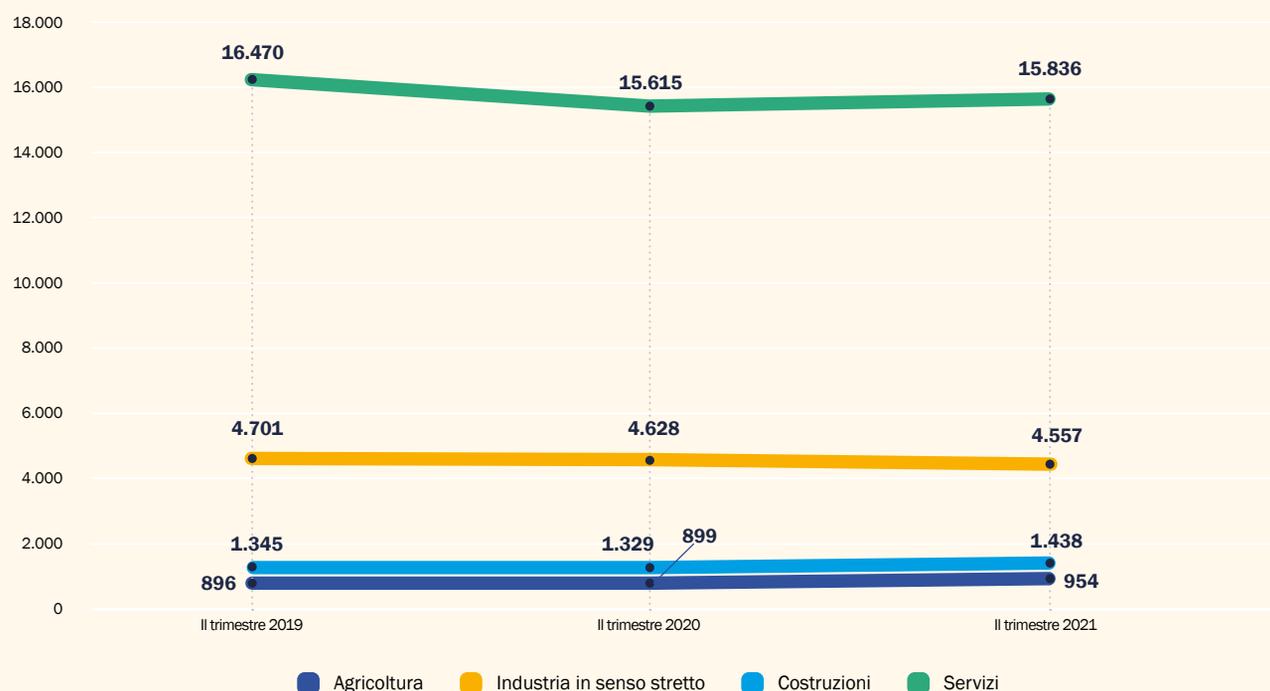
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

L'andamento dell'occupazione per fasce d'età mostra una crescita per ciascuna fascia rispetto all'agosto 2020. Infatti, il tasso di occupazione della fascia 15-24 anni è passato dal 16,8% dell'agosto 2020 al 17,8% dell'agosto 2021. Per coloro che hanno tra i 25 e i 34 anni è cresciuto dal 60% dell'agosto 2020 al 62,6% dello stesso mese del 2021. Nella fascia 35-49 anni il tasso su base annua è aumentato di 0,7 punti percentuali, mentre per la fascia 50-64 anni di 0,3 punti percentuali. Su base annuale il tasso di occupazione della fascia 25-34 anni è quello

che è cresciuto maggiormente: 2,6 punti percentuali. È da notare che, a differenza delle altre fasce d'età, i giovani tra i 25 e 34 anni rispetto all'inizio della pandemia (febbraio 2020) registrano ad agosto 2021 un tasso di occupazione del 62,6%, superiore quindi di 0,2 punti percentuali ai livelli pre-pandemia. Nei prossimi mesi occorrerà verificare la qualità di questi posti di lavoro, ma è interessante notare come la prima fase di riprese post-pandemica si stia caratterizzando da un forte utilizzo di lavoratori e lavoratrici giovani.

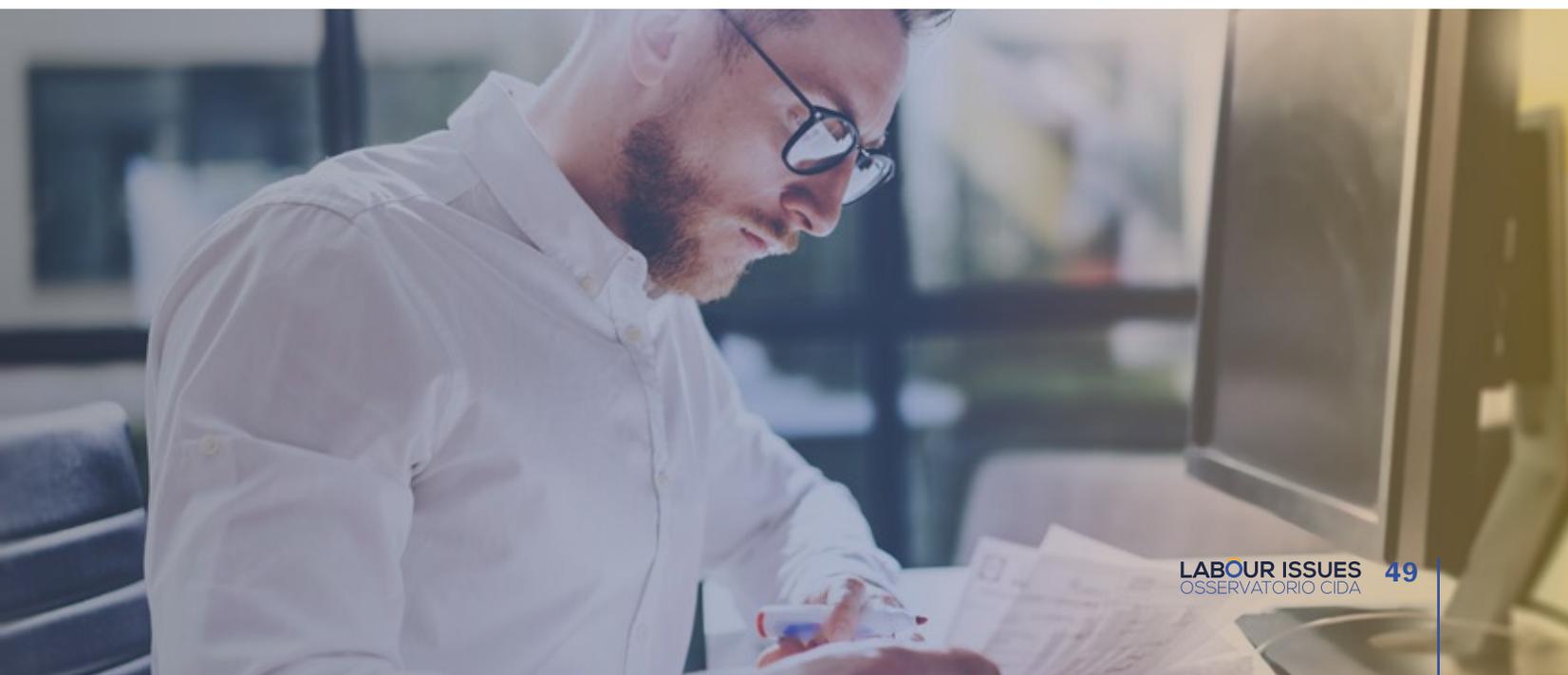


## Occupati per settore di attività economica (comparazione II trimestre 2018-2021) dati destagionalizzati (migliaia di unità)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Confrontando i dati relativi agli occupati per settore di attività economica nel II trimestre dal 2019 (pre-pandemia) al 2021 si evince una diminuzione del numero degli occupati nei servizi (-634) che può essere correlato all'evento pandemico che ha apportato delle conseguenze rilevanti nel funzionamento e organizzazione del settore, ma anche nel settore dell'industria in senso stretto (-144). È invece aumentato il numero di occupati in agricoltura (+58) e nelle costruzioni (+93).





## Tasso di disoccupazione in Italia (agosto 2020–agosto 2021) - dati destagionalizzati



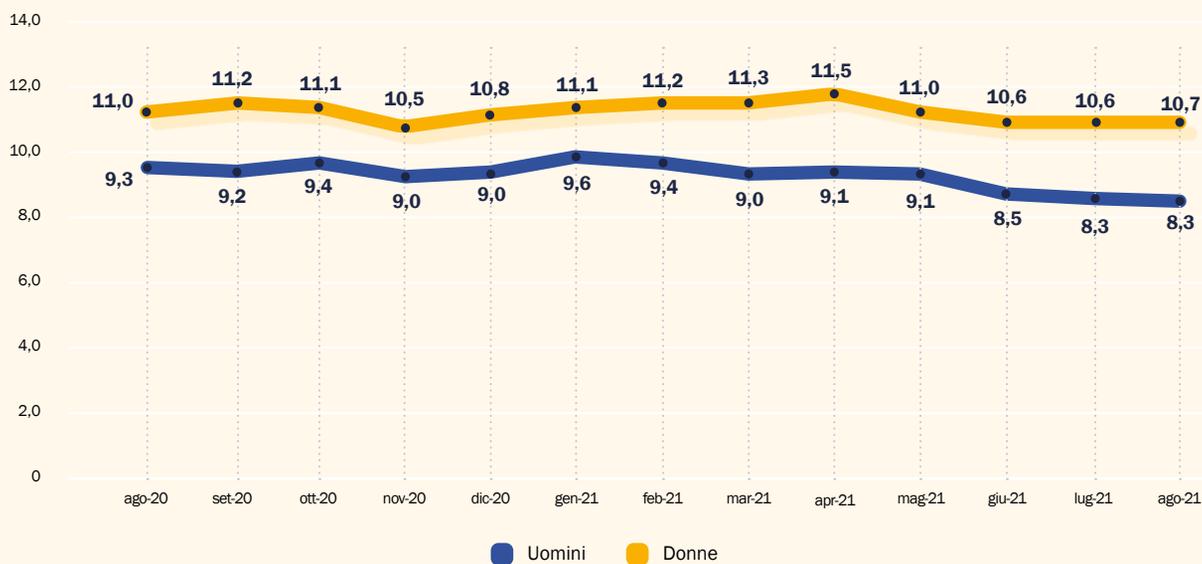
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Osservando i 12 mesi in esame, il tasso di disoccupazione risulta in calo a partire da maggio 2021 e con esso anche il numero dei disoccupati (-180 unità). Si osserva però parallelamente un timido aumento del numero di inattivi da maggio ad agosto 2021.





## Tasso di disoccupazione in Italia per sesso (agosto 2020–agosto 2021) dati destagionalizzati



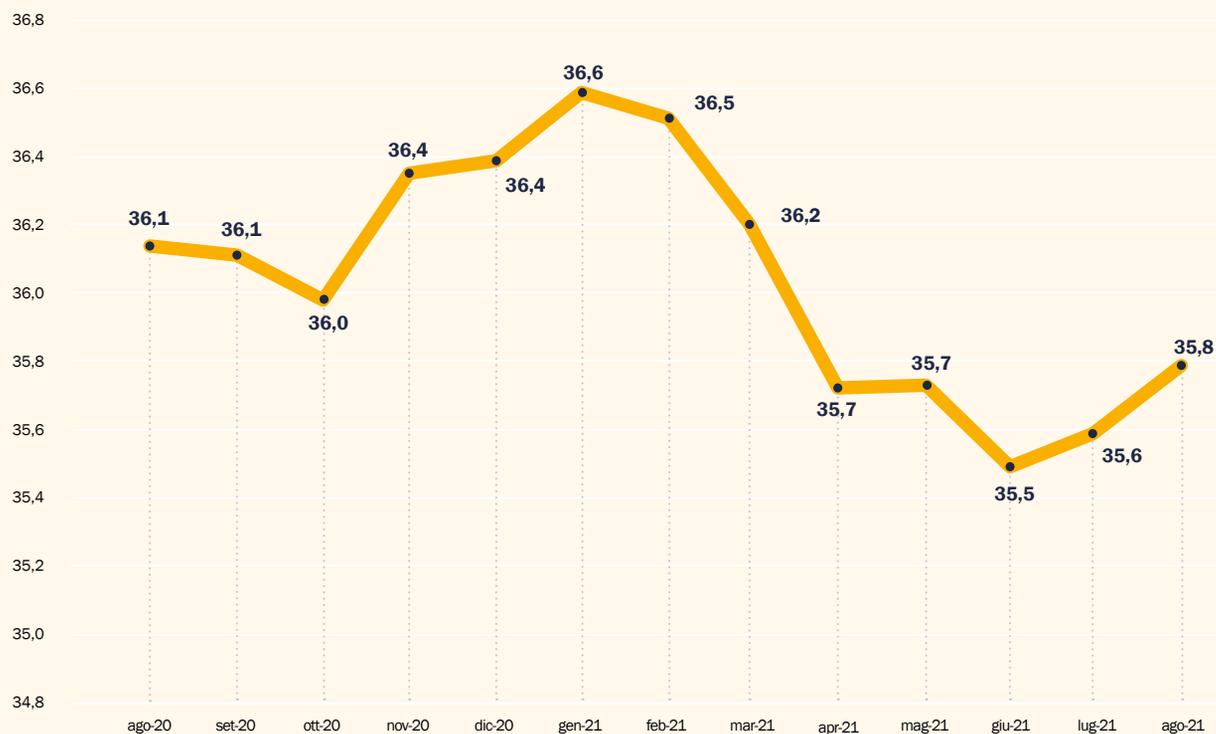
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Dai dati relativi all'ultimo anno si evince che il tasso di disoccupazione è in decrescita per entrambi i sessi. È diminuito di 0,3 punti percentuali per le femmine (da 11% dell'agosto 2020 al 10,7% del 2021) e di 1 punto percentuale per i maschi (dal 9,3% dell'agosto 2020 all'8,3% del 2021).





### Tasso di inattività in Italia (agosto 2020-agosto 2021) dati destagionalizzati

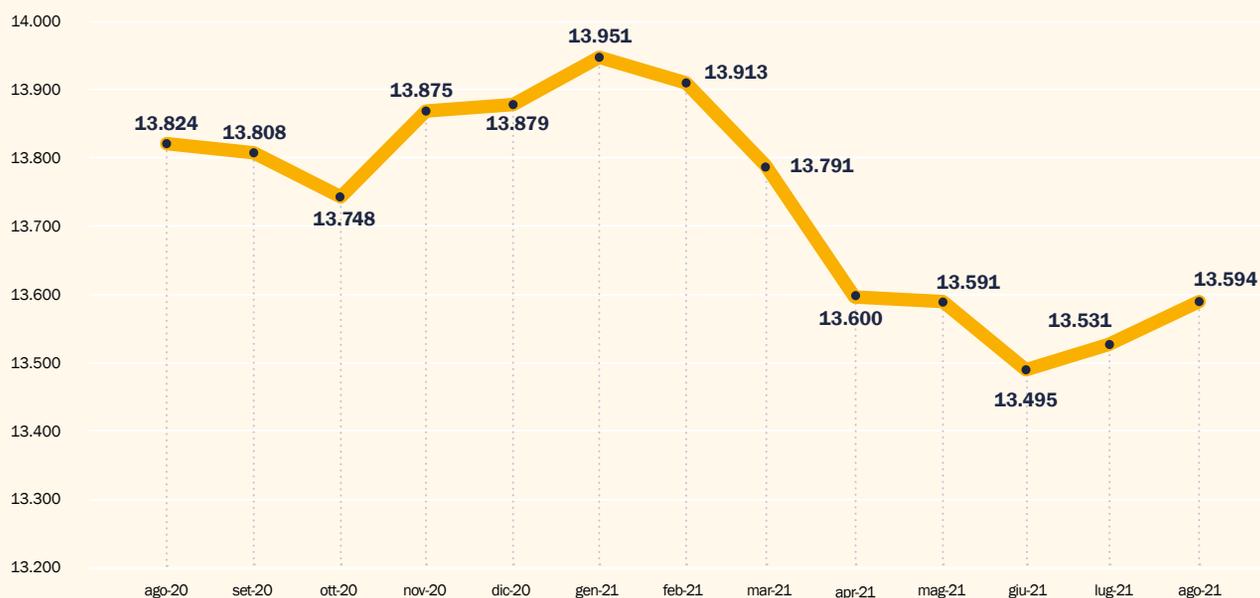


Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Considerando il tasso di inattività si nota una sua diminuzione di 0,3 punti percentuali (agosto 2020-agosto 2021) e anche il numero di inattivi che sono conseguentemente diminuiti di 230 mila unità su base annua. Rispetto in-

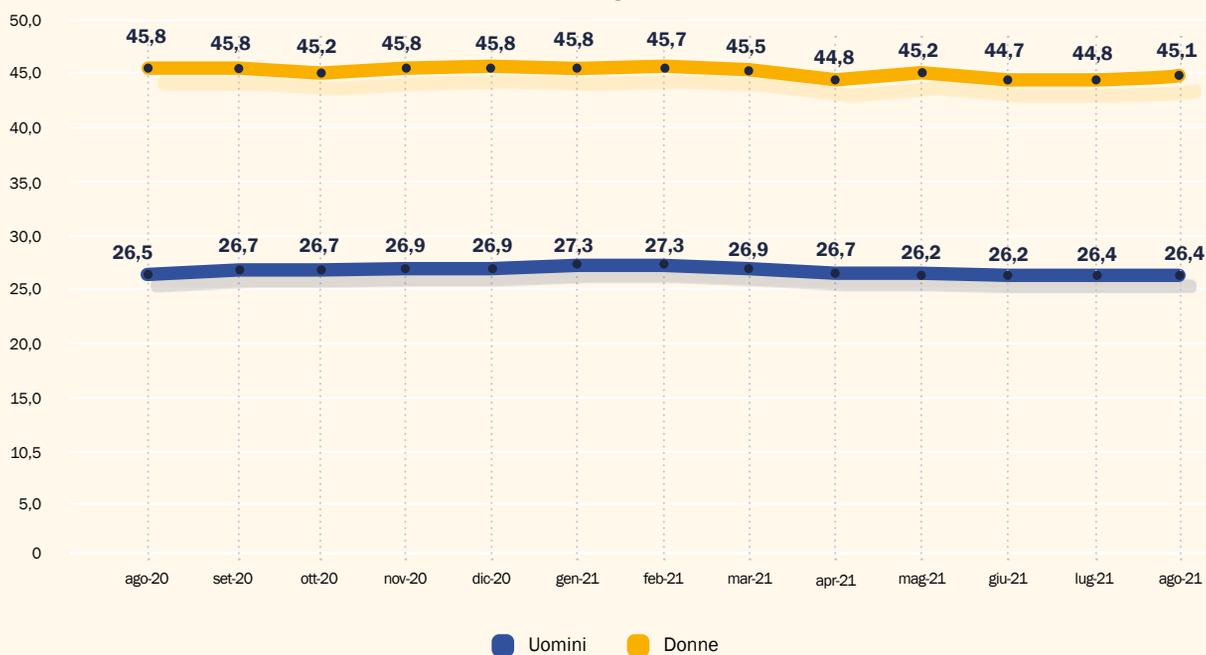
vece al mese precedente (luglio 2021) il numero di inattivi è cresciuto di 63 mila unità. Tale tendenza alla crescita si registra a partire proprio da luglio 2021, in parallelo al calo degli occupati.

## Inattivi in Italia (agosto 2020–agosto 2021) dati destagionalizzati (valori assoluti)



Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

## Tasso di disoccupazione in Italia per sesso (agosto 2020–agosto 2021) dati destagionalizzati



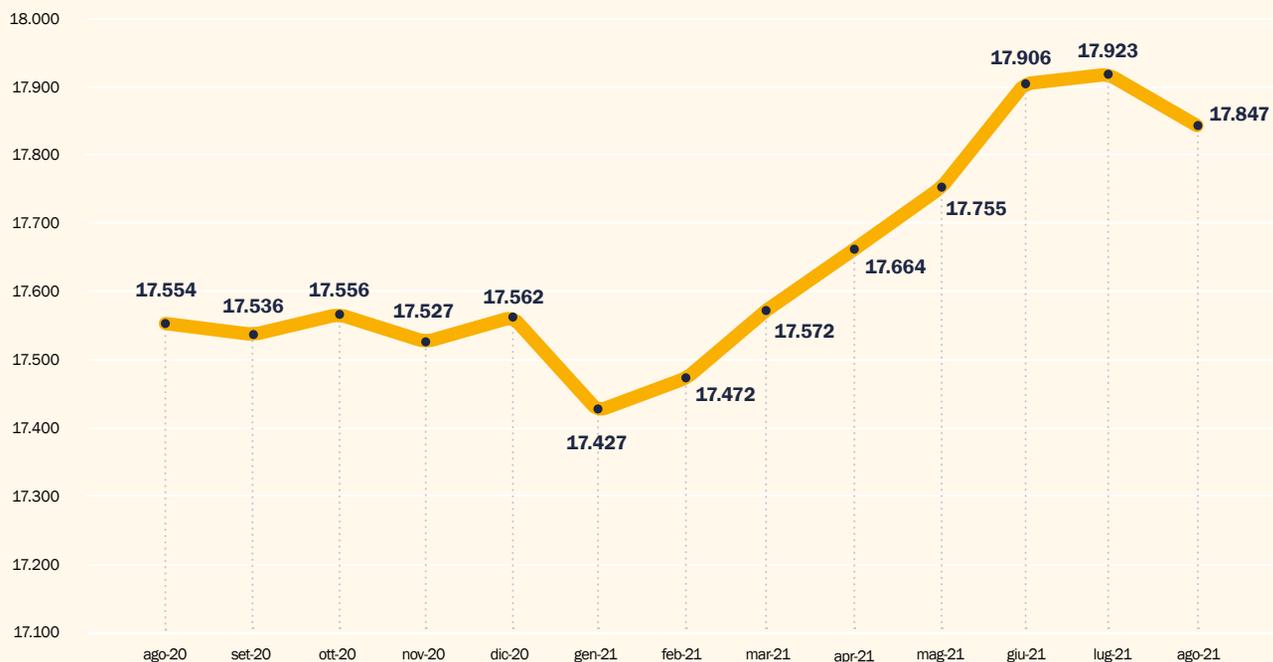
Fonte: elaborazione ADAPT su dati Istat.

Ponendo attenzione al tasso di inattività per sesso si rileva, su base annuale, una diminuzione dello stesso sia per i maschi sia per le femmine. Per le femmine il tasso di inattività è diminuito di 0,7 punti percentuali, mentre per i maschi di 0,1 punti percentuali.

Osservando i successivi quattro grafici si rileva una contrazione per tutte le tipologie di occupati soprattutto tra i medi di luglio e agosto 2021.



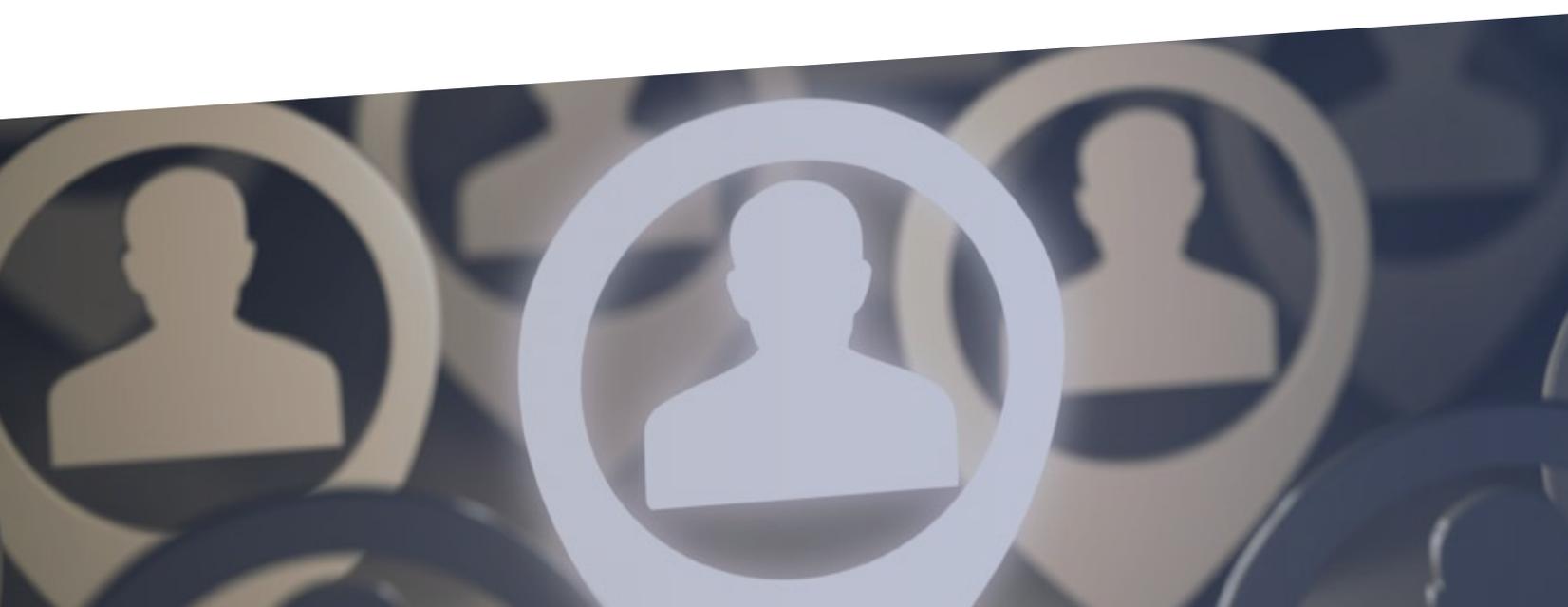
### Occupati dipendenti in Italia (agosto 2020–agosto 2021) dati destagionalizzati (valori assoluti)



Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Ponendo attenzione all'andamento del numero di occupati dipendenti in Italia nell'ultimo anno si osserva un trend non lineare caratterizzato piuttosto da periodi di decrescita e crescita piuttosto rilevanti. Nel dettaglio si registra una imponente diminuzione del numero di occupati dipendenti tra dicembre 2020 e gennaio 2021 di 135 mila unità. Tale dato potrebbe essere legato, nel caso dei lavoratori dipendenti tem-

poranei, al termine di alcuni contratti stagionali legati a tutti quei settori produttivi che nel periodo delle festività natalizie ricorrono all'utilizzo del lavoro stagionale o più in generale dalla scadenza dei contratti a termine. Si assiste invece a una crescita costante da febbraio 2021 a luglio 2021. Su base annua il numero di occupati dipendenti in Italia è cresciuto di 293mila unità da agosto 2020 ad agosto 2021.





## Occupati a tempo indeterminato in Italia (agosto 2020-agosto 2021) dati destagionalizzati (valori assoluti)



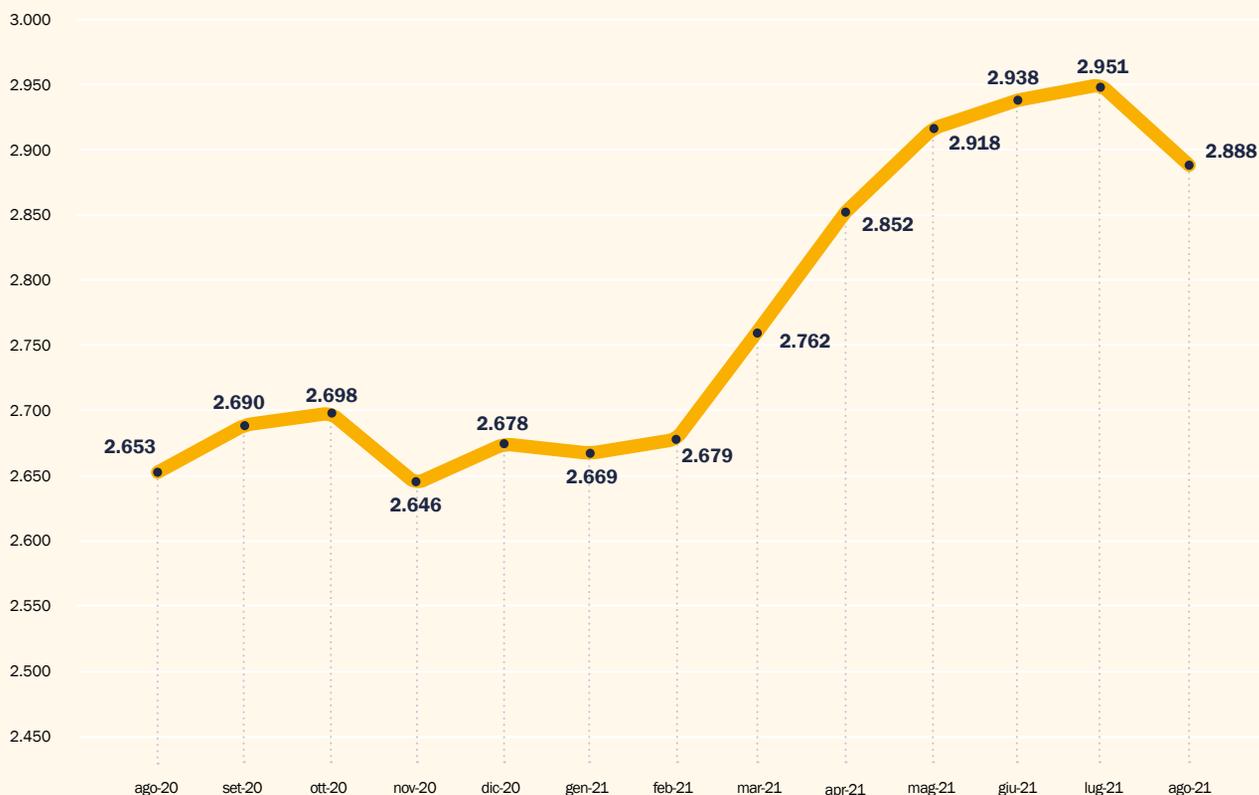
Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Andando a scomporre il dato emerge come l'andamento degli occupati a tempo indeterminato non registra un trend di crescita o decrescita costante, ma rispecchia le dinamiche di rallentamento negli ultimi mesi già osservate per l'occupazione in generali. Ciò che si può però rilevare è che tale gruppo, su base annua, è cresciuto di 58 mila unità pur avendo subito una rilevante contrazione tra dicembre e gennaio. Occorre però ricordare che le nuove

modalità di computo degli occupati che Istat adotta dall'inizio dell'anno incidono non poco nella difficoltà ad avere un panorama chiaro di questo segmento del mercato del lavoro. Il fatto che chi si trova in cassa integrazione da più di tre mesi non venga più considerato occupato permanente rende difficile capire se il calo o la crescita siano determinati da assunzioni o licenziamenti o da dinamiche legate all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.



### Occupati a termine in Italia (agosto 2020-agosto 2021) dati destagionalizzati (valori assoluti)



Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Gli occupati a termine in Italia risultano in crescita da febbraio 2021 ma, tra luglio e agosto 2021 hanno registrato una contrazione di 63 unità, contrazione legata alla scadenza dei contratti che non vengono rinnovati e che spesso cade a metà dell'anno.



### Occupati indipendenti in Italia (agosto 2020-agosto 2021) dati destagionalizzati (valori assoluti)



Fonte:elaborazione ADAPT su dati Istat.

Decresce notevolmente, su base annua, nei primi 5 mesi del 2021 di 131mila unità il lavoro indipendente, duramente colpito dalla crisi e dall'assenza della tutela del blocco dei licenziamenti. Considerando gli ultimi mesi disponibili del 2021 si assiste a un picco di crescita tra maggio e giugno 2021 (+58mila unità) e, una ulteriore decrescita tra luglio e agosto 2021 (-4mila unità). Complessivamente il numero degli occupati indipendenti dall'inizio della pandemia diminuisce di 302mila unità e se consideriamo che a partire da febbraio 2020 il numero di occupati totale in meno è di 392mila unità si capisce come l'impatto dell'andamento dell'occupazione indipendente sia stato fondamentale nel segnare il trend.



# CIDA

CIDA è la Confederazione che associa le Federazioni rappresentative dei dirigenti e delle alte professionalità di tutti i settori, pubblici e privati. L'impegno di CIDA è quello di valorizzare il ruolo della dirigenza al di là dei prerequisiti di professionalità

e competenza: responsabilità sociale, senso etico e trasparenza sono i valori che costituiscono i suoi tratti distintivi. La Confederazione trova indispensabile, per aumentare la competitività del sistema Paese, puntare su una dirigenza pubblica e privata impegnate in modo sinergico e lungimirante. Contaminazione, reciprocità e accettazione del peso di cambiamenti complessi, sono le sfide che CIDA si è posta.

Per CIDA il sindacalismo non si esaurisce nella contrattazione, ma è l'insieme di iniziative ed interventi che concorrono alla valorizzazione e tutela della categoria rappresentata e al suo impatto con il mondo esterno. I dirigenti presenti in ogni ambito socio-economico, pubblico e privato, uniscono competenze, responsabilità e visione, e rappresentano il livello fondamentale di governo delle organizzazioni e dei sistemi socio-economici.

Negli anni CIDA è stata un luogo di confronto e di sintesi a servizio dell'evoluzione di ruolo della dirigenza; è un soggetto di rappresentanza che esprime un'identità plurale e condivisa. L'azione di CIDA mira a rendere visibile e riconoscibile la figura del dirigente, a favorire lo sviluppo di professionalità evolute, a promuovere visioni eque e concrete, non solo all'interno delle organizzazioni, ma anche nella società.

Attraverso le sue Federazioni, aderiscono a CIDA 150mila dirigenti sia pubblici che privati. La Confederazione è presente con propri rappresentanti nel CNEL, in tutti i Comitati Regionali e Provinciali di INPS ed INAIL e nelle maggiori Commissioni e Gruppi di lavoro istituiti presso i vari Ministeri. E' inoltre socia fondatrice della CEC (Confederazione Europea dei Manager) ed esprime un proprio rappresentante nel CESE (Comitato Economico e Sociale Europeo). CIDA è presente sul territorio con 20 sedi Regionali.



**ADAPT**  
[www.adapt.it](http://www.adapt.it)

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata da Marco Biagi nel 2000 con l'obiettivo di svolgere, in una ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro.

Attraverso iniziative culturali, di informazione e di formazione, ADAPT è, infatti, impegnata a sostenere lo sviluppo di un sistema di relazioni industriali e un mercato del lavoro di qualità.

ADAPT promuove, inoltre, un modo nuovo di "fare Università", costruendo stabili relazioni e avviando interscambi tra sedi della alta formazione, mondo associativo, istituzioni e imprese, anche nell'ottica di sostenere la formazione e l'accesso al mercato del lavoro di giovani. La disseminazione dei risultati della ricerca e delle altre molteplici attività di ADAPT (progettazione, alta formazione, eventi, pubblicazioni scientifiche e divulgative) è garantita dai siti internet ([www.adapt.it](http://www.adapt.it) e [www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)), liberamente accessibili al pubblico.



**LABOUR ISSUES**  
OSSERVATORIO CIDA





[www.cida.it](http://www.cida.it)