

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino ADAPT 12 settembre 2022, n. 30*

Nonostante la forte riduzione della copertura mediatica ad esso relativa, e la sua sostanziale assenza all'interno dei programmi dei principali partiti che si presenteranno alle elezioni del prossimo 25 settembre, **il lavoro agile o smart working resta uno degli elementi più centrali per quanto concerne la futura organizzazione del lavoro in Italia e non solo.**

La potenziale trasformazione del lavoro connaturata allo smart working ha infatti una portata ben più ampia del solo contesto nazionale; per questo motivo, un vasto numero di ricerche, sondaggi e studi in proposito continuano a essere condotte a livello europeo ed internazionale.

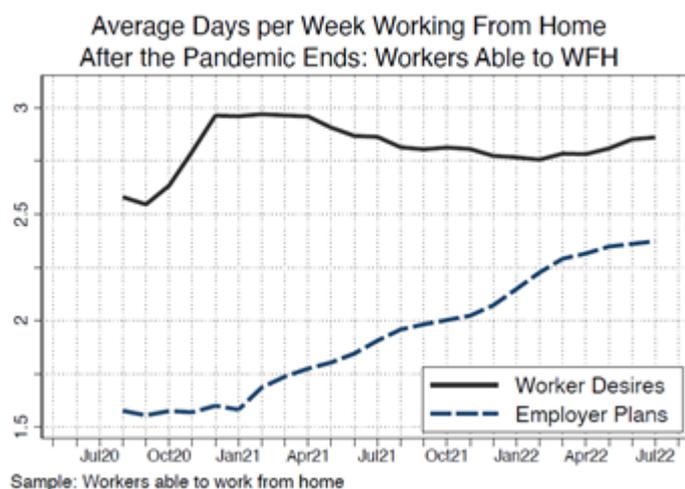
In particolare, la ricerca oggetto di questo articolo è stata pubblicata da parte del **National Bureau of Economic Research** (NBER) statunitense, già occupatosi estensivamente del tema negli ultimi anni. Essa è basata su un sondaggio online (c.d. *“Survey of working arrangements and attitudes”*) condotto mensilmente da maggio 2020 in poi tra rispondenti in età lavorativa (20-64 anni) che guadagnavano più di 10000 dollari annui durante il periodo pre-pandemico. I risultati raccolti fino ad aprile 2021 sono descritti e commentati all'interno di un ampio working paper ([J. M. Barrero, N. Bloom, S. J. Davis, Why working from home will stick, NBER, 2021, Working paper 28731](#)); tuttavia, di recente sono stati pubblicati **dati aggiornati a luglio 2022**, utili per comprendere le più recenti tendenze in materia di lavoro da remoto.

La prima domanda del sondaggio cerca di stabilire **il trend nel quantitativo di giornate da remoto svolte dai rispondenti durante il periodo pandemico**. Durante il 2019 la percentuale si attestava intorno al 5%, schizzando al 60% a luglio 2020, per poi iniziare una parabola discendente tra fine 2020 e inizio 2021, attestandosi infine su una percentuale rimasta stabile tra il 35% e il 30% da gennaio a luglio 2022.

Nel luglio 2022, la maggioranza dei lavoratori che hanno risposto al sondaggio lavorava per l'intero

quantitativo delle proprie ore lavorative presso i locali aziendali, il 15% svolgeva la propria prestazione totalmente da remoto, mentre il 30% disponeva della possibilità di alternare giornate trascorse all'interno e all'esterno dei locali aziendali. Questi risultati, tuttavia, non devono portare a sottostimare la portata trasformativa dell'evento pandemico in termini di lavoro da remoto: **tra i lavoratori con mansioni "telelavorabili" circa il 45% dei lavoratori era parte di un rapporto di lavoro "ibrido", con la possibilità di lavorare almeno parzialmente da remoto**, mentre una percentuale decisamente inferiore (30%) svolge la propria prestazione interamente presso i locali aziendali.

Rispetto ai dati raccolti nei primissimi mesi della pandemia, si nota poi una notevole crescita nel numero di giornate di lavoro da remoto che i datori di lavoro sono disposti a "concedere" settimanalmente ai propri dipendenti: **un numero ancora stabilmente inferiore a quanto desiderato dai lavoratori, ma con un gap in evidente fase di riduzione.**



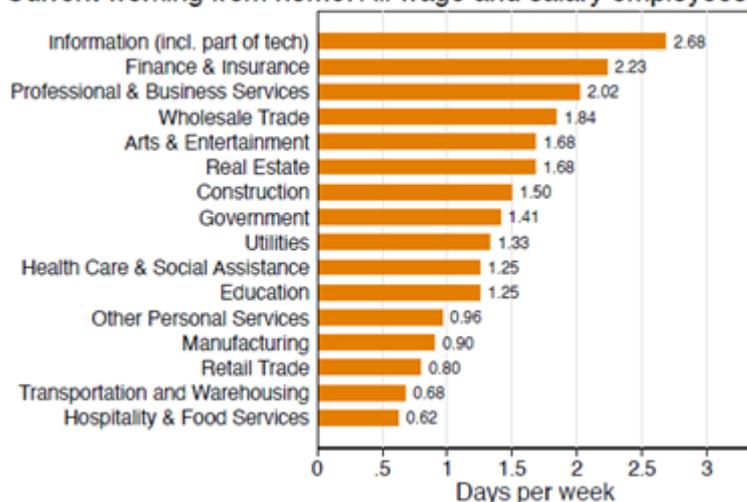
La recente ricerca del NBER si concentra poi sulla **distribuzione geografica dei lavoratori che lavorano, interamente o parzialmente, da remoto**, tema che era già stato trattato da un precedente paper del medesimo istituto (per un breve commento, vedi [D. Porcheddu, L'impatto del lavoro da remoto sulla geografia delle città: spunti dal caso americano, Bollettino ADAPT n. 33/2021](#)). Coerentemente ai risultati contenuti all'interno dello stesso, si registra come la percentuale di lavoratori da remoto sia, sin dall'inizio del periodo pandemico, **molto più alta nelle grandi città rispetto ai piccoli centri**. I ricercatori del NBER avevano decretato come questa circostanza fosse principalmente dovuta alla **maggiore percentuale di lavoratori residenti in zone urbane attivi nella produzione dei cosiddetti "Skilled Scalable Services" ossia**

**attività che presuppongono il massiccio uso di tecnologia informatica e un elevato livello di competenze da parte dei lavoratori coinvolti.**

La prospettiva settoriale è infatti fondamentale per tentare di comprendere anche il futuro del lavoro da remoto. Coerentemente ai sondaggi condotti da Eurofound tra il 2020 e il 2021 (si veda, in questo senso, la serie [Living, working and COVID-19](#)) anche nel contesto statunitense **settori in cui i lavoratori svolgono più frequentemente la propria prestazione da remoto sono il settore dell'informazione e quello creditizio-assicurativo**, mentre i meno interessati dal fenomeno sono i settori della logistica, del turismo e della ristorazione. La ricerca qui descritta aggiunge a queste rilevazioni quella per cui i settori menzionati sono anche quelli all'interno dei quali **i datori di lavoro hanno intenzione di promuovere maggiormente tale modalità lavorativa.**

Passando ai vantaggi del lavoro da remoto più frequentemente segnalati dai lavoratori, si annoverano **il risparmio sui costi del riscaldamento e del pranzo, nonché l'assenza della necessità di spostarsi dall'abitazione al luogo di lavoro.** Per quanto concerne invece i vantaggi del lavoro in presenza, vengono menzionate **la possibilità di collaborare face-to-face con i propri colleghi e la maggiore presenza di confini tra vita privata e vita lavorativa.**

Current working from home: All wage and salary employees



L'ultimo dato scaturente dal sondaggio è quello per cui, se la percentuale di lavoratori da remoto è raddoppiata ogni 15 anni nel pre-pandemia, **l'emergenza sanitaria ha portato a un aumento di cui si sarebbe fatta probabilmente esperienza tra circa 30 anni.**

**I risultati della ricerca statunitense sono per la maggior parte in linea con quanto rilevato finora da importanti istituti di ricerca a livello europeo e nazionale**, dimostrando come la distribuzione geografica e settoriale, nonché i vantaggi e gli svantaggi collegati a tale modalità di lavoro percepiti dai lavoratori siano, ad oggi, piuttosto uniformi a livello globale.

Sarà interessante tenere monitorati tali indicatori, al fine di comprendere **qualora eventuali mutazioni nel contesto economico e sociale possano effettivamente portare a significativi cambi di direzione**: si pensi ad esempio all'attuale crisi energetica in corso in Europa, e al potenziale **aumento dei costi di riscaldamento ed elettricità per i lavoratori che svolgono la propria prestazione dall'abitazione** - il quantitativo di giorni di lavoro da remoto richiesti dai dipendenti rimarrà maggiore rispetto a quello che i datori di lavoro sono in media propensi a concedere?

### ***Diletta Porcheddu***

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @DPorcheddu