

Con lo smart working più carichi di lavoro per le donne*

15.03.21

Paola Biasi, Daniele Checchi e Maria De Paola

Un Commento

Lo smart working può aiutare a conciliare i tempi di lavoro e di vita. Ma se la suddivisione del lavoro domestico e di cura non è equilibrata, le donne rischiano di vedersi ancora svantaggiate. Per questo sembrano apprezzarlo meno degli uomini.

Più facile conciliare vita e lavoro?

Le esigenze di distanziamento sociale connesse al contenimento del Covid-19 hanno avuto un forte impatto sull'organizzazione del lavoro, tanto da far prefigurare un "new normal" con largo ricorso al lavoro agile e al remote working anche nel futuro, a prescindere dall'emergenza sanitaria. Come molte forme di lavoro flessibile, il lavoro a distanza può facilitare la conciliazione tra tempi di lavoro e di vita e accrescere il benessere dei soggetti coinvolti. Tuttavia, in mancanza di una equilibrata suddivisione del carico di lavoro domestico e di cura, le donne rischiano di sopportare un peso eccessivo. Questo potrebbe spiegare perché, come emerge da un'indagine condotta dall'Inps, le donne sembrano apprezzare meno degli uomini i vantaggi derivanti dallo smart working.

Il lavoro a distanza è normalmente indicato come strumento di bilanciamento vita-lavoro e, in ottica di superamento dei divari di genere, come elemento in grado di favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e le loro prospettive di carriera. Grazie a una riduzione degli spostamenti consente di rimuovere una fonte di stress, liberando tempo indirettamente legato al lavoro che può pertanto essere dedicato ad altre attività. Inoltre, almeno in via ipotetica, amplifica i margini di libertà nella gestione delle attività lavorative e non lavorative, facilitandone l'organizzazione in un modo più consono alle esigenze individuali e familiari. Le donne, soprattutto se madri, tendono infatti a **valutare positivamente** il lavoro da casa che permette loro una più agevole integrazione tra domini familiari e professionali.

Allo stesso tempo, però, il lavoro a distanza può contribuire a cristallizzare una **divisione tradizionale** dei ruoli all'interno delle famiglie, con effetti controversi, tanto in termini di benessere, quanto di produttività e quindi di prospettive di sviluppo professionale delle donne. A conferma di ciò, **molti studi** hanno mostrato che durante il lockdown, le responsabilità domestiche e di cura delle donne sono aumentate e ciò ha riguardato anche quelle che hanno continuato a lavorare da remoto (evidenza in tal senso è disponibile ad esempio per **Spagna, Italia e Regno Unito**).

L'indagine dell'Inps

Per capire meglio le dinamiche che possono creare una distribuzione asimmetrica dei vantaggi e degli svantaggi derivanti dallo smart working abbiamo usato i dati di **un'indagine** condotta dall'Inps tra agosto e settembre 2020 a cui ha risposto circa il 42 per cento del personale, per un totale di 11.441 rispondenti. In termini generali, emerge un atteggiamento sostanzialmente positivo, che si riflette nell'idea diffusa che lo smart working sia da considerare una opportunità anche in futuro, a prescindere dalle esigenze di contenimento della pandemia. Coerentemente con i risultati delle rilevazioni a livello **europeo**, i rispondenti indicano come opzione preferita l'uso dello smart working in forma parziale, alternando quindi lavoro da casa con rientri periodici in ufficio, in quasi il 54 per cento dei casi; il 30 per cento circa opterebbe invece per continuare a lavorare in forma agile in via esclusiva, per l'intero orario di lavoro, quindi come "nuova" modalità ordinaria di svolgimento della propria attività.

La propensione a lavorare in smart working è relativamente meno intensa per i dipendenti over 55, che mostrano una preferenza più marcata per schemi tradizionali, con lavoro da remoto residuale o nullo. Allo stesso modo, management e responsabili sono meno inclini a scegliere l'opzione estrema del lavoro da remoto in forma esclusiva rispetto a chi svolge compiti più operativi.

Vari aspetti "materiali" influenzano la propensione a continuare a utilizzare lo smart working: in primo luogo, la distanza del luogo di residenza dal posto di lavoro (riducendo i costi monetari e non monetari del commuting il lavoro da remoto viene particolarmente apprezzato da chi risiede più lontano); rilevante è anche la disponibilità di spazi adibiti in via esclusiva allo smart working e di attrezzature informatiche adeguate. Tendono a preferire lo smart working i dipendenti

che hanno figli di età inferiore a 10 anni e che devono prendersi cura di anziani. Al contrario, coloro che tendono ad avere una preferenza meno marcata verso questa modalità di lavoro.

Per quanto riguarda le differenze di genere, sorprendentemente le donne hanno una propensione positiva a lavorare in smart working minore rispetto agli uomini (il 32,5 per cento degli uomini continuerebbe a lavorare forma esclusiva contro il 27,9 per cento delle donne).

Alcune interessanti differenze di genere emergono anche esaminando le risposte fornite a una serie di domande che chiedeva di valutare l'aderenza tra la propria esperienza e alcuni enunciati riguardanti aspetti positivi e smart working.

Le figure 1 e 2 riportano la percentuale di soggetti che hanno indicato di essere d'accordo o molto d'accordo agli aspetti proposti sul totale delle risposte valide, divisi per genere. Come si nota dalla figura 1, c'è una sistematica differenza tra uomini e donne che segnala una maggior soddisfazione dei primi. Coerentemente, quando si valutano gli aspetti negativi dello smart working (figura 2), l'esperienza femminile, per quanto positiva (gli aspetti positivi hanno più consensi rispetto a quelli negativi per entrambi i generi) sembra connotarsi come più difficoltosa rispetto a quella maschile.

Figura 1 – Aspetti positivi (% di “D’accordo” e “Molto d’accordo” su totale di risposte valide)

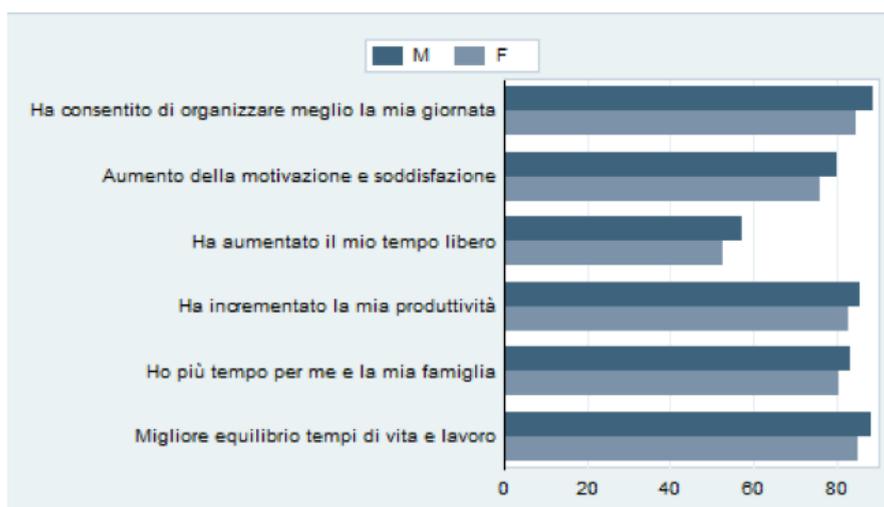
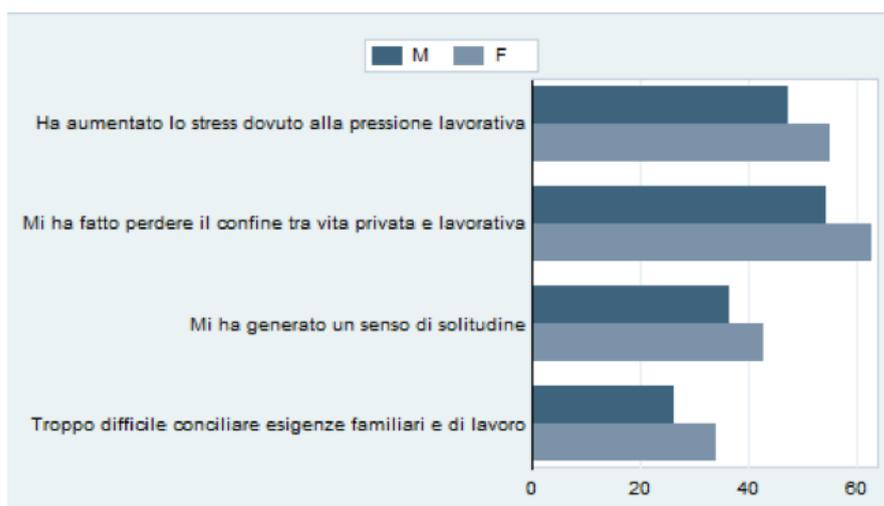


Figura 2 – Aspetti negativi (% di “D’accordo” e “Molto d’accordo” su totale di risposte valide)



E se fosse la solita vecchia storia?

Il minore apprezzamento delle donne dell'esperienza di smart working potrebbe dipendere dal fatto che, se si sono accollate in maniera maggiore rispetto agli uomini gli impegni domestici e di cura.

Per verificare questa ipotesi, attraverso un'analisi econometrica che usa come variabili dipendenti indicato vantaggi e degli svantaggi percepiti del lavoro da remoto, abbiamo cercato di capire se il divario di genere precedente si riduce al crescere del livello di collaborazione nella gestione del lavoro domestico all'interno familiare. I nostri risultati mostrano che la scarsa collaborazione domestica ha un impatto negativo sull'esperienza di smart working e tale effetto è particolarmente avvertito dalle donne. Ciò supporta l'idea

working possa avere effetti **asimmetrici** in termini di benessere e soddisfazione individuale e che possa essere in grado di generare nuove forme di **conflitto**.

Se il lavoro da remoto è destinato a rimanere uno strumento largamente utilizzato anche a prescindere dall'emergenza sanitaria, è opportuno considerarne attentamente gli impatti controversi che potrebbe avere e le interazioni con le dinamiche intrafamiliari, per scongiurare il rischio che in una prospettiva di genere il "new normal" si tramuti rapidamente in "the same old story".

* Questo articolo è apparso in contemporanea su [EticaEconomia](#).

In questo articolo si parla di: [Daniele Checchi](#), [divario di genere](#), [gender gap](#), [Inps](#), [lavoro femminile](#), [Maria De Paola](#), [organizzazione del lavoro](#), [Paola Biasi](#), [smartworking](#)

BIO DELL'AUTORE

PAOLA BIASI

Paola Biasi ha conseguito un Dottorato di ricerca in Economia dello Sviluppo presso l'Università di Firenze. Ha collaborato con il Dipartimento di Scienze politiche e internazionali dell'Università di Siena. Attualmente lavora presso la Direzione Studi e Ricerche dell'Inps, dove si occupa di economia del lavoro e valutazione delle politiche pubbliche
[Altri articoli di Paola Biasi](#)

DANIELE CHECCHI



Professore di economia del lavoro all'Università Statale di Milano. Attualmente Dirigente del Centro Studi e Ricerche di Inps. Ha collaborato come consulente economico del sindacato e successivamente ha partecipato a diverse ricerche sulla contrattazione decentrata. Si occupa di comportamenti sindacali e di economia dell'istruzione. È stato membro del Consiglio Direttivo di ANVUR (Agenzia Nazionale per la Valutazione delle Università e della Ricerca) nel periodo 2015-19. [Redattore de lavoce.info](#).

[Altri articoli di Daniele Checchi](#)

MARIA DE PAOLA



Ha conseguito un Dottorato di Ricerca in Economia presso l'Università la Sapienza di Roma. E' professore Ordinario di Politica Economica presso il Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza dell'Università della Calabria. Si occupa prevalentemente di Economia del lavoro e dell'istruzione, Discriminazione di genere, Political Economy e valutazione di politiche pubbliche.

[Altri articoli di Maria De Paola](#)