



## Il fenomeno del lavoro agile ed i relativi dati

Il Politecnico di Milano, nell'ambito di uno studio sull'evoluzione del modo di lavorare, definisce lo *smart working* come «una filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati».

Nell'analizzare il fenomeno bisogna tener da conto elementi variabili come ad es. la produttività, il tempo impiegato per raggiungere gli obiettivi, il risparmio in termini economici per le aziende, i costi dell'energia domestica, il minore impatto di Co2 sull'ambiente per via dei minori spostamenti, la qualità della vita (*engagement* e benessere), la conciliazione della vita privata con gli orari di lavoro («*work-life balance*»), il cambiamento degli ambienti di lavoro, ecc.

La platea di soggetti che lavorano da remoto a fine **2022** misurava circa 3,6 milioni di persone (quasi 500 mila in meno rispetto al 2021) con un calo in particolare nella PA e nelle PMI, mentre si rileva una leggera ma costante crescita nelle grandi imprese che, con 1,84 milioni di lavoratori, rappresentano circa la metà di questa platea.

Risulta chiaro che l'incidenza del fenomeno in parola sul mondo del lavoro risente sul grado di 'realizzabilità' del lavoro da remoto nelle diverse professioni: la quota del lavoro da remoto varia dal 25% per le professioni intellettuali o esecutive al 2% di quelle non qualificate.

Secondo un report dell'Inapp<sup>1</sup> oggi poco più di un occupato su dieci lavora da remoto, anche se il bacino potenziale è ben più ampio: potrebbero svolgere il lavoro agile almeno 4 dipendenti su 10<sup>2</sup>.

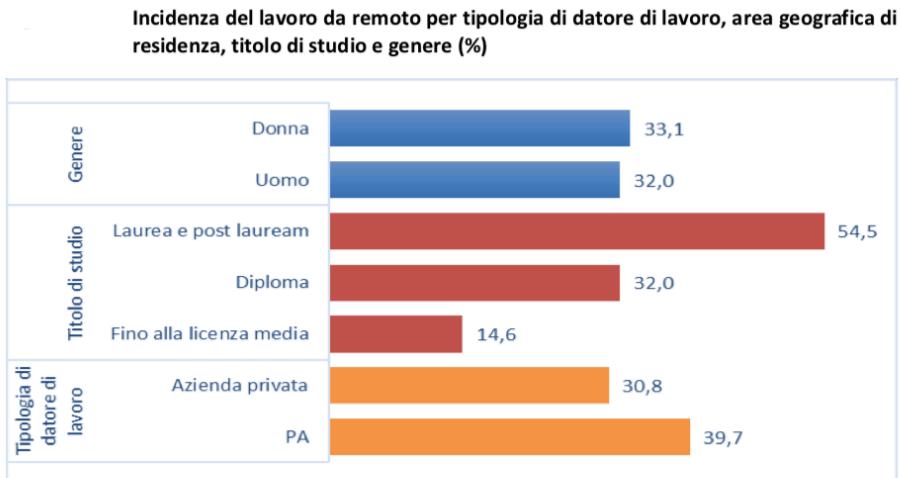
Durante l'emergenza Covid, tuttavia, a seguito delle misure restrittive legate alla situazione pandemica, quando il lavoro a distanza era al suo massimo, il numero di occupati da remoto è salito a 8.890.481 e si è quasi raggiunta la quota del 40% sul totale dei lavoratori. Secondo l'Istat nel periodo da giugno **2020** a novembre 2020, l'utilizzo del lavoro a distanza si

<sup>1</sup> Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche, l'ente pubblico di ricerca, fondato nel 2016, che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> In Italia appena il 14,9% degli occupati svolge parte dell'attività alternando il lavoro in presenza e quello da remoto, ma potrebbe essere quasi il 40% considerando potenzialmente le prestazioni che si potrebbero effettuare a distanza, secondo tale report.

attestava nel 77,4% delle grandi imprese, in oltre la metà delle medie, nel 19,1% delle piccole e nell'8,0% delle microimprese. Nel **2021**, invece, si stima che a lavorare da remoto sia stato il 32,5% del totale degli occupati pari a 7.262.999 individui.

È interessante osservare la distribuzione “disgregata” del lavoro agile durante il periodo pandemico (**2020**) nella figura a lato, che pone l’accento sul titolo di studio degli *smart worker* e sulla tipologia di datore di lavoro; non tanta differenza si nota invece sulla distribuzione del sesso di appartenenza del lavoratore.



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Tornando alla ricerca del Politecnico di Milano, riferita all’anno **2022**, si rileva che lo *smart working* è ormai presente nel 91% delle grandi imprese italiane (era l’81% nel 2021), mediamente con 9,5 giorni di lavoro da remoto al mese e progetti che quasi sempre agiscono su tutte le leve che caratterizzano questo modello. Una tendenza opposta si riscontra nelle PMI, in cui lo *smart working* è passato dal 53% al 48% delle realtà, in media per circa 4,5 giorni al mese. A frenare in queste realtà è la cultura organizzativa che privilegia il controllo della presenza e percepisce lo *smart working* come una soluzione di emergenza.

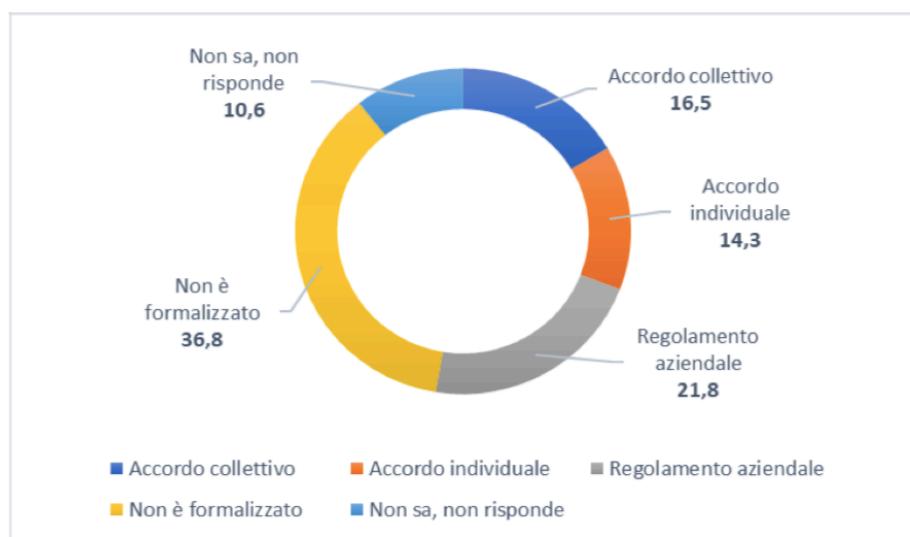
Rallenta anche la diffusione nella PA, che passa dal 67% al 57% degli Enti, con in media 8 giorni di lavoro da remoto al mese. In questo caso a pesare sono soprattutto le disposizioni del Governo Draghi che hanno spinto a riportare in presenza la prestazione di lavoro, ma per il futuro si prevede un nuovo aumento.

Sulla contrazione della modalità di lavoro in *smart working* al termine della fase emergenziale pandemica, il citato rapporto Inapp mette anche in luce che su questa ridotta diffusione del lavoro agile incide il differente grado di *fattibilità* del lavoro da remoto nelle diverse professioni, ma anche la differente capacità manageriale di adottare nuovi modelli di organizzazione del lavoro facendo uso delle nuove tecnologie digitali, in un Paese come l’Italia dove le Pmi sono assai diffuse. Guardando al settore privato extra-agricolo, per le imprese fino a 5 dipendenti l’84% dei lavoratori svolge mansioni che non possono essere eseguite a distanza, ma al crescere della dimensione aziendale questa quota si riduce: il 56,4% dei lavoratori svolge prestazioni non ‘remotizzabili’ tra le imprese medie con 50-249 addetti e il 34,2% fra le realtà con oltre 250 addetti

Ad oggi, l'impatto dello *smart working* è sempre maggiormente positivo per effetto dell'aumento dei costi energetici: un lavoratore che operi due giorni a settimana da remoto risparmia in media circa 1.000 euro all'anno per effetto della diminuzione dei costi di trasporto.

Nella stessa ipotesi di due giorni alla settimana di lavoro da remoto l'aumento dei costi dei consumi domestici di luce e gas può incidere però per 400 euro l'anno riducendo il risparmio complessivo a una media di 600 euro l'anno. Lo *smart working* consente una riduzione potenzialmente più significativa dei costi per le aziende: consentire ai dipendenti di svolgere le proprie attività lavorative fuori della sede per 2 giorni a settimana permette di ottimizzare l'utilizzo degli spazi isolando aree inutilizzate e riducendo i consumi, con un risparmio potenziale di circa 500 euro l'anno per ciascuna postazione. Se a questo si associa la decisione di ridurre gli spazi della sede del 30%, il risparmio può aumentare fino a 2.500 euro l'anno a lavoratore.

Tipologia di accordi per il lavoro reso da remoto (%)



Fonte: Indagine Inapp-PLUS, 2021

Un elemento che descrive proprio la caratteristica del lavoro agile semplificato è dato dalla tipologia di formalizzazione che ha assunto. Per circa il 37% dei lavoratori agili, in linea con la normativa emergenziale, non vi è stata alcuna forma di regolazione, intesa in termini di sottoscrizione di un accordo individuale, collettivo e/o previsione all'interno di regolamento aziendale.

Al contrario per circa il 52% si osservano diverse modalità attraverso le quali è stato disciplinato il lavoro da remoto: per il 30,8% dei lavoratori è stato siglato un accordo collettivo o individuale, mentre per il 21,8%, si è proceduto con un regolamento aziendale.

**Uno sguardo all'Europa** Nel 2019 solo il 14,6% degli occupati in Europa (Eu-27) lavorava abitualmente da casa, ma lo scenario era piuttosto eterogeneo: nei Paesi Bassi tale modalità raggiungeva il 37,2%. Con il dilagare del covid, alcuni Paesi che già nel 2019 mostravano valori superiori alla media UE hanno intrapreso un trend di crescita nei due anni successivi (Irlanda, Lussemburgo, Belgio, Finlandia, Danimarca, Francia, Estonia, Malta e Portogallo). L'Italia, che nel 2019 aveva percentuali ben al di sotto della media europea, con l'emergenza sanitaria ha raddoppiato questi valori, ma, come già detto, nel 2021 si è registrata una frenata nel ritmo di crescita del ricorso al lavoro agile.