

comunicato stampa

I RISULTATI DEL POLICY BRIEF “IL LAVORO DA REMOTO: LE MODALITÀ ATTUATIVE, GLI STRUMENTI E IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI”

**INAPP: “OLTRE 7,2 MILIONI DI OCCUPATI LAVORANO DA REMOTO, IL 61% DI QUESTI ALMENO 3 GIORNI A SETTIMANA”**

*Durante la fase acuta della pandemia quasi 9 milioni di lavoratori hanno lavorato da remoto, trend che è continuato nel 2021 con un lavoro ibrido tra presenza e distanza. Nel 2021 il 32,5% degli occupati ha lavorato da remoto; il 39,7% dei lavoratori della PA e il 30,8 tra i privati.*

Roma, 26 gennaio 2022 – Prima della pandemia 2.458.210 occupati (pari all’11%) lavoravano da remoto. Nel 2021 i lavoratori agili sono saliti a 7.262.999 (e la quota sul totale degli occupati è balzata al 32,5%). Il 46% dei lavoratori vorrebbe continuare a svolgere la propria attività in modo agile almeno un giorno e quasi 1 su 4 tre o più giorni a settimana. È quanto emerge dal policy brief *“Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori*”, realizzato dall’Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche pubbliche (INAPP) attraverso l’indagine Plus con un campione di oltre 45mila interviste (dai 18 ai 74 anni) nel periodo marzo-luglio 2021.

Guardando alla distribuzione dei giorni lavorati da remoto nel 2021, si osserva che quasi il 50% era impegnato in modalità agile da 3 a 5 giorni a settimana e solo l’11,6% per un solo giorno. Gran parte del lavoro da remoto si è realizzato su base fiduciaria: solo per il 16,5% è stato frutto di un accordo collettivo e per il 14,3% di un accordo individuale; per quasi il 37% dei lavoratori da remoto non c’è stata, invece, alcuna formalizzazione.

“Lo “smart working”, cioè quella profonda ristrutturazione dei processi produttivi alimentata dalle nuove tecnologie informatiche e digitali, contempla quote di attività lavorativa svolte al di fuori degli spazi fisici dell’azienda – ha affermato il **prof. Sebastiano Fadda, presidente Inapp** – Non sappiamo quale sia l’atteggiamento dei lavoratori verso tutti i molteplici aspetti che costituiscono la modalità dello “smart working”, ma sappiamo da questa indagine quale sia l’atteggiamento dei lavoratori nei confronti del lavoro “da remoto” così come è andato configurandosi sotto la frustata della pandemia. Nel complesso la valutazione dei lavoratori è positiva, anche se si manifestano alcune criticità in relazione ad alcuni aspetti. Da ciò si desume che esiste una base per passare dal semplice lavoro da remoto emergenziale a nuovi modelli di organizzazione del lavoro associati a innovative reingegnerizzazioni dei processi produttivi, ma che bisogna adoperarsi per risolvere diverse criticità”.

Molteplici sono state le modalità organizzative introdotte per agevolare e sostenere il lavoro da remoto. Sia nel pubblico (71,5%) che nel privato (64,4%) sono state attivate soprattutto piattaforme digitali per lo svolgimento delle riunioni a distanza; il 62,1% delle aziende private e il 41,9% della PA ha fornito dispositivi informatici ai lavoratori e alle lavoratrici. L’attivazione di protocolli di sicurezza informatica ha interessato oltre il 56% dei datori di lavoro. Inoltre, nel settore privato sono state messe in campo varie azioni volte, non solo a consentire lo svolgimento del lavoro agile nell’immediato, ma anche ad armonizzare le condizioni attuali con le prospettive future, investendo in formazione (46,8%), fornendo attrezzature ergonomiche (25,7%) ed erogando un contributo (22,2%) ai dipendenti.

In merito al tema del rischio di connessione continua il settore privato appare più virtuoso, con il 65% dei lavoratori del comparto che dichiara di poter scegliere in modo autonomo quando disconnettersi contro il 50,1% di quelli del pubblico. Per quanto attiene invece alla connessione *any-time,* a fronte di un dato complessivo del 32,8%, nel pubblico la quota scende al 26,9%, mentre nel privato sale al 34,5%. In merito alla possibilità di fare brevi pause, una quota particolarmente elevata (78,2%) non manifesta criticità, ma oltre il 49% dichiara di potersi disconnettere solo per la pausa pranzo.

Il lavoro agile, seppur realizzato in contesti organizzativi non preparati e con infrastrutture tecnologiche spesso inadeguate, è stata un’esperienza positiva. Il 55% dei lavoratori esprime un giudizio positivo sull’esperienza complessiva di lavoro da remoto, ma su alcune specifiche questioni le valutazioni sembrano evidenziare criticità: quasi il 64% ritiene che il lavoro da remoto generi isolamento e circa il 60% che non aiuti nei rapporti con i colleghi; in più, per oltre il 60% risulta problematico l’aumento dei costi delle utenze domestiche. Al contrario è decisamente positiva la valutazione sulla libertà di organizzare il lavoro e gestire gli impegni familiari. Oggi la metà delle professioni qualificate può erogare oltre il 50% della prestazione da remoto a fronte di un decimo delle professioni non qualificate. Questa segmentazione è frutto della natura della prestazione e di una cultura organizzativa che deve essere aggiornata alla luce dell’esperienza del lavoro agile.

“E’ evidente – ha proseguito **Fadda** – che possibilità e modalità di lavoro da remoto variano a seconda della configurazione che lo “smart working” può assumere nelle aziende di diversa dimensione, di diverso settore e di diversa “intensità tecnologica”; di conseguenza non ci possono essere modalità o percentuali fissate a priori.

Occorre un quadro di regole-base e poi flessibilità per definire attraverso la contrattazione le modalità che meglio garantiscono la produttività delle aziende e il benessere dei lavoratori”.

Infine, qualora il lavoro agile entrasse a regime, si aprirebbero nuove prospettive sul futuro delle città e dei territori. Dallo studio emerge, infatti, che oltre 1/3 degli occupati si sposterebbe in un piccolo centro; 4 persone su 10 invece si trasferirebbero in un luogo isolato a contatto con la natura. Inoltre, pur di lavorare da remoto 1 lavoratore su 5 accetterebbe una eventuale penalizzazione nella retribuzione, segno che un ipotetico miglioramento nella qualità della vita presenta un valore aldilà di quello economico.

Per maggiori informazioni:

Giancarlo Salemi

Portavoce Presidente INAPP (347 6312823)

stampa@inapp.org