

# Evoluzione dello Smart Working

Situazione Italiana ed Europa a 27

## Working at Home - Fonte dati:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST\\_HHWAHCHI\\_\\_custom\\_6225190/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHWAHCHI__custom_6225190/default/table?lang=en)

The screenshot displays the Eurostat EC data browser interface. At the top, there are navigation tabs: 'ALL DATA', 'RECENTLY UPDATED', and 'DOWNLOADS'. On the right side of the top bar, there are 'Info' and 'Help' icons. The main content area shows a breadcrumb trail: 'Population and social conditions > Labour market > Employment and unemployment (Labour force survey) > LFS series - Specific topics > Households statistics - LFS series > Employment by number of children and age of youngest child'. The dataset title is 'Percentage of employed adults working at home by sex, age groups, number of children and age of youngest child'. To the right of the title, there are three action links: 'About this dataset', 'Explanatory texts', and 'Add to 'My datasets''. Below the title, there is a table with the following information:

Online	:LFST_HHWAHCHI__custom_6225190	last update:	view:	CUSTOM DATASET	⋮
data		26/04/2023			
code		23:00			

Below the table, it states 'Source of data: Eurostat'. At the bottom of the interface, there are buttons for 'Selection', 'Format', 'Download', and a plus sign icon. The footer text reads: 'EC data browser (Latest commit 859639f68, built on 2023-06-09T04:18:16.466Z)'.

# Prima e durante la pandemia in Italia

In Italia, prima della crisi pandemica, lo smart working o lavoro agile rappresentava una modalità di fornire la prestazione lavorativa scarsamente utilizzata dai lavoratori italiani (**meno del 5%** con un'evoluzione sommariamente costante nel periodo 2013-2019), nonostante l'intervento della legge 81/2017.

**L'accelerazione avviene poi nel biennio 2020-2021**, in coincidenza con la fase più acuta della pandemia (nel 2021 si è raggiunto un valore massimo pari al 14,8%) e si è solo marginalmente ridimensionata nel 2022 (12,2%).

# Situazione a livello Europeo

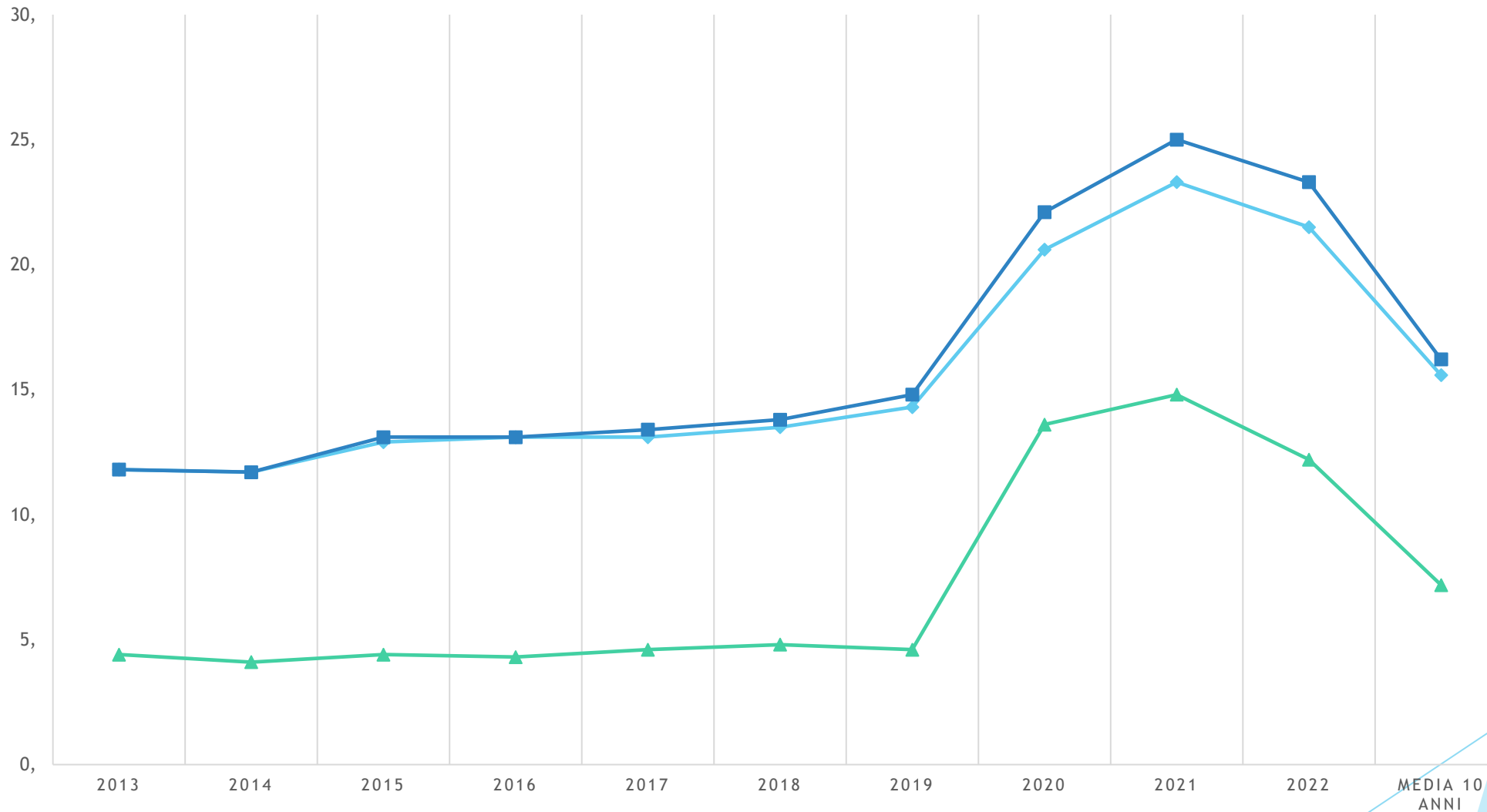
È interessante elaborare **un'analisi comparativa di medio-lungo periodo dei** paesi europei, al fine di valutarne possibili convergenze, pur tenendo conto delle peculiarità nazionali.

A livello europeo, **negli ultimi 10 anni**, la percentuale di occupati, con un'età compresa **tra i 18 e i 64** anni, che lavorava da casa è passata dall'11,8% al 21,5%, ed ha conosciuto il suo massimo sviluppo durante la pandemia da Covid-19 con un picco del quota pari al 23,3%.

Fino al periodo pre-pandemico si è assistito ad una crescita del fenomeno lenta ma costante mentre nel corso del 2020 la quota si è impennata di + 6,3 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il ricorso al lavoro agile in Europa ha continuato a crescere fino al 2021, ma, complici l'allentamento delle restrizioni e l'avanzamento della campagna vaccinale, l'aumento è stato limitato ed ha subito un leggero calo nel 2022 (-1,8%).

# ITALY & EUROPE

European Union - 27 countries (from 2020)    Euro area - 20 countries (from 2023)    Italy



MEDIA 10 ANNI

## Virtuosi, sopra e sotto la media

Nel decennio periodo preso in considerazione (2013-2022) alcuni paesi più virtuosi come l'Olanda, il Lussemburgo, la Danimarca e la Finlandia, hanno sempre utilizzato lo smart working in maniera significativa, con una percentuale nettamente al di sopra della media europea (almeno il 30%).

Anche il Belgio, l'Austria e la Francia (rispettivamente 26,89%, 24,04% e 24,03%) si sono mostrate favorevoli all'utilizzo del lavoro agile. A seguire, la Germania (14,97%), di poco al di sotto della media europea, ed infine, come fanalino di coda tra i principali partner dell'Ue27, la Spagna e l'Italia (rispettivamente 9,45% e 7,18%).

Paesi Europei	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Media 10 anni
European Union - 27 countries (from 2020)	11,8	11,7	12,9	13,1	13,1	13,5	14,3	20,6	23,3	21,5	15,58
Euro area – 20 countries (from 2023)	11,8	11,7	13,1	13,1	13,4	13,8	14,8	22,1	25,0	23,3	16,21
Belgium	21,2	22,4	22,3	22,7	23,5	22,7	24,7	33,8	40,0	35,6	26,89
Bulgaria	1,6	1,4	1,0	1,1	1,0	0,9	1,1	3,0	6,5	4,4	2,2
Czechia	8,0	7,8	7,6	8,9	9,1	9,4	10,0	13,1	14,5	15,7	10,41
Denmark	33,4	28,8	29,0	34,6	30,8	28,8	29,2	36,8	37,6	34,9	32,39
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	11,1	11,0	11,3	11,0	10,8	11,6	12,6	21,0	25,0	24,3	14,97
Estonia	12,3	13,0	13,0	15,0	16,1	19,5	19,8	23,1	26,4	25,7	18,39
Ireland	14,3	13,5	13,4	12,8	16,5	19,4	19,9	32,1	39,7	36,9	21,85
Greece	4,8	5,2	5,6	6,0	5,5	5,1	5,2	10,4	15,9	10,7	7,44
Spain	7,4	6,8	6,4	6,4	7,3	7,5	8,3	15,1	15,4	13,9	9,45
France	19,7	19,2	19,5	20,4	20,5	20,8	22,9	29,5	34,3	33,5	24,03
Croatia	4,2	3,8	4,4	5,3	6,0	6,7	6,9	11,0	13,4	11,9	7,36
Italy	4,4	4,1	4,4	4,3	4,6	4,8	4,6	13,6	14,8	12,2	7,18
Cyprus	3,1	3,1	2,6	2,9	2,5	2,1	2,5	7,4	12,7	10,9	4,98
Latvia	3,4	3,9	3,1	4,2	3,4	4,8	4,8	6,0	13,6	11,4	5,86
Lithuania	5,5	5,5	4,9	4,9	4,8	4,6	4,5	8,3	14,3	11,4	6,87
Luxembourg	25,2	27,6	33,8	30,7	30,5	28,5	31,1	44,3	42,7	39,2	33,36
Hungary	10,6	9,7	8,7	7,2	6,6	6,0	4,6	11,0	13,3	10,5	8,82
Malta	4,1	5,0	5,0	6,5	7,5	9,8	11,6	25,8	29,3	27,9	13,25
Netherlands	12,9	13,4	35,6	35,8	36,4	36,9	38,4	41,5	50,4	49,7	35,1
Austria	21,8	22,0	22,3	22,3	21,9	21,9	22,2	29,5	28,7	27,8	24,04
Poland	12,7	13,1	15,8	14,7	13,6	13,9	14,3	18,2	15,5	12,7	14,45
Portugal	14,0	14,3	14,2	14,4	14,2	14,7	15,6	22,7	26,0	18,2	16,83
Romania	0,6	0,6	0,8	0,8	0,6	0,7	1,4	3,2	6,6	4,3	1,96
Slovenia	17,2	18,3	18,7	17,5	18,2	17,9	17,8	20,0	22,9	22,3	19,08
Slovakia	8,5	9,1	8,8	8,3	8,4	9,0	9,5	11,6	15,0	13,0	10,12
Finland	23,6	24,5	26,2	27,1	27,5	29,7	31,6	39,2	40,6	40,6	31,06
Sweden	28,2	28,5	27,6	31,0	32,5	33,2	34,7	:	45,3	42,5	30,35

## Il 2022 - un anno di transizione ?

Una valutazione delle prospettive di utilizzo dello smart working in Italia nel prossimo futuro risulta al momento piuttosto complessa e prematura.

Il 2022 si configura, infatti, come un anno di transizione in quanto è stato caratterizzato per i primi sei mesi dal persistere della crisi pandemica. e Di fatto le norme, che ne consentivano l'utilizzo a fini emergenziali, sono ancora in fase di progressiva eliminazione e gli effetti prodotti devono ancora esaurirsi.



## E l'Italia?

Anche in Italia, in linea con quanto accaduto nei paesi dell'Ue27, nel corso del 2021 la percentuale di utilizzo del lavoro agile è lievemente cresciuta (+1,2%) per poi diminuire l'anno successivo (-2,6%).

Nonostante gli sforzi fatti negli ultimi anni e l'aver avuto modo di sperimentare questa modalità di lavoro alternativa, il nostro Paese continua comunque a mantenersi al di sotto della media europea (15,58%).

# Il lavoro agile per i junior (18-24)

Tra i giovani, il lavoro agile è utilizzato prevalentemente nei paesi del nord Europa, con particolare **riguardo al Lussemburgo**, dove nel corso degli ultimi 10 anni ha lavorato da casa mediamente il 18,48% dei lavoratori nella fascia di età 18-24, raggiungendo una quota pari al 35% nel 2015.

In **Belgio, Finlandia e Olanda il lavoro agile per i junior è stato utilizzato negli anni in maniera crescente e con percentuali significative (superiori al 10%)**, arrivando al loro massimo sviluppo tra il 2020 ed il 2022.

Si assesta sopra la media europea la Francia (8,42%) mentre la Germania e l'Italia riportano percentuali inferiori (rispettivamente 6,13% e 2,61%).

In Italia, fino al 2015 gli uomini dai 18 ai 24 hanno lavorato da casa in misura lievemente superiore rispetto alle donne della stessa fascia d'età, che ne hanno usufruito di più tra il 2017 ed il 2020. Nel 2016 si è verificata una situazione di parità tra i generi.

# Utilizzo del lavoro agile per fasce d'età

	Paesi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
From 18 to 24 years	European Union - 27 countries (from 2020)	3,6	3,9	4,5	4,6	4,6	4,7	5,2	10,2	12,5	11,2
	Italy	1,9	1,7	1,9	1,6	1,7	1,5	1,8	4,6	5,1	4,3
	Femmine	1,7	1,6	1,8	1,6	2,1	1,7	1,9	5,5	5,0	4,5
	Maschi	2,0	1,7	2,0	1,6	1,4	1,3	1,7	4,2	5,2	4,1
diff.		-0,3	-0,1	-0,2	0,	0,7	0,4	0,2	1,3	-0,2	0,4
From 25 to 54 years	European Union - 27 countries (from 2020)	12,2	12,0	13,4	13,5	13,6	14,1	15,1	21,6	24,6	22,8
	Italy	4,4	4,1	4,4	4,3	4,6	4,9	4,8	13,7	15,0	12,7
	Femmine	3,8	3,8	4,0	4,0	4,3	4,6	4,5	15,8	17,6	14,5
	Maschi	4,8	4,3	4,7	4,4	4,8	5,1	5,0	12,1	13,0	11,3
diff.		-1,	-0,5	-0,7	-0,4	-0,5	-0,5	-0,5	3,7	4,6	3,2
55 years or over	European Union - 27 countries (from 2020)	15,1	14,6	15,6	15,7	15,3	15,4	15,9	21,0	23,0	21,6
	Italy	5,8	5,6	5,5	5,8	5,6	5,8	5,5	15,4	16,4	12,5
	Femmine	4,7	4,1	4,6	4,7	4,4	4,5	4,5	17,0	18,5	13,6
	Maschi	6,4	6,6	6,0	6,5	6,4	6,7	6,1	14,3	15,0	11,8
diff.		-1,7	-2,5	-1,4	-1,8	-2,0	-2,2	-1,6	2,7	3,5	1,8

# Over 55 e lo smart working

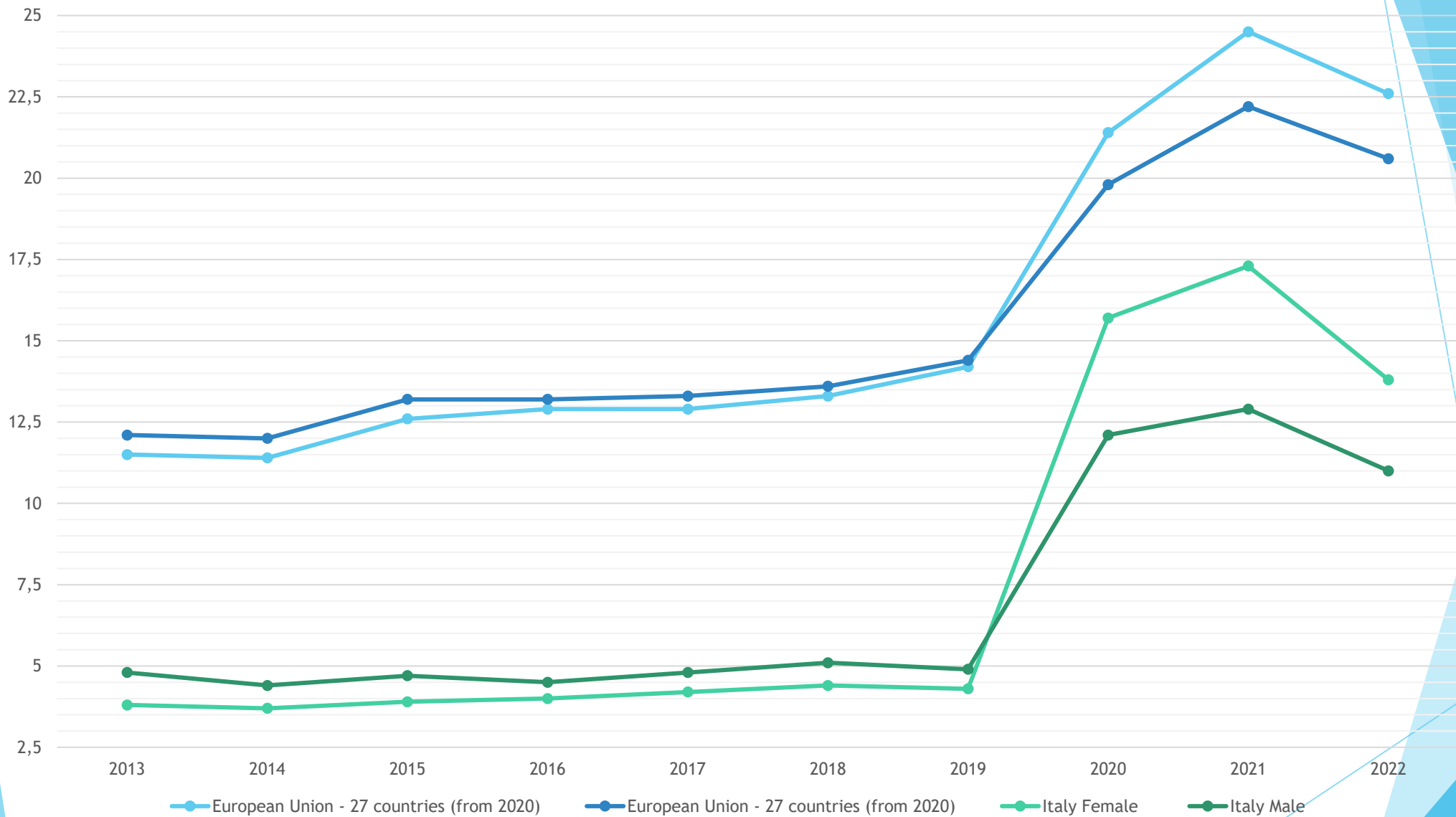
Si rileva, inoltre, **sia in Italia che in Europa, che con il crescere dell'età aumenta anche il ricorso allo smart working.**

In particolare, gli uomini italiani nella fascia di età 55 e più hanno lavorato maggiormente a distanza non solo rispetto alle donne della stessa fascia (+ 0,52%) ma anche rispetto agli uomini delle altre fasce di età.

# Uomini e Donne

Fino all'emergenza sanitaria da SARS-CoV-2, in Italia, hanno lavorato da casa maggiormente gli uomini, seppur in maniera limitata, mentre a partire dal 2020 sono state più le donne ad usufruire del lavoro agile, da cui viene considerato come un valido strumento per conciliare la vita lavorativa con quella familiare, con un incremento pari a + 3,6% rispetto al genere maschile. Il trend resta confermato anche nel resto d'Europa.

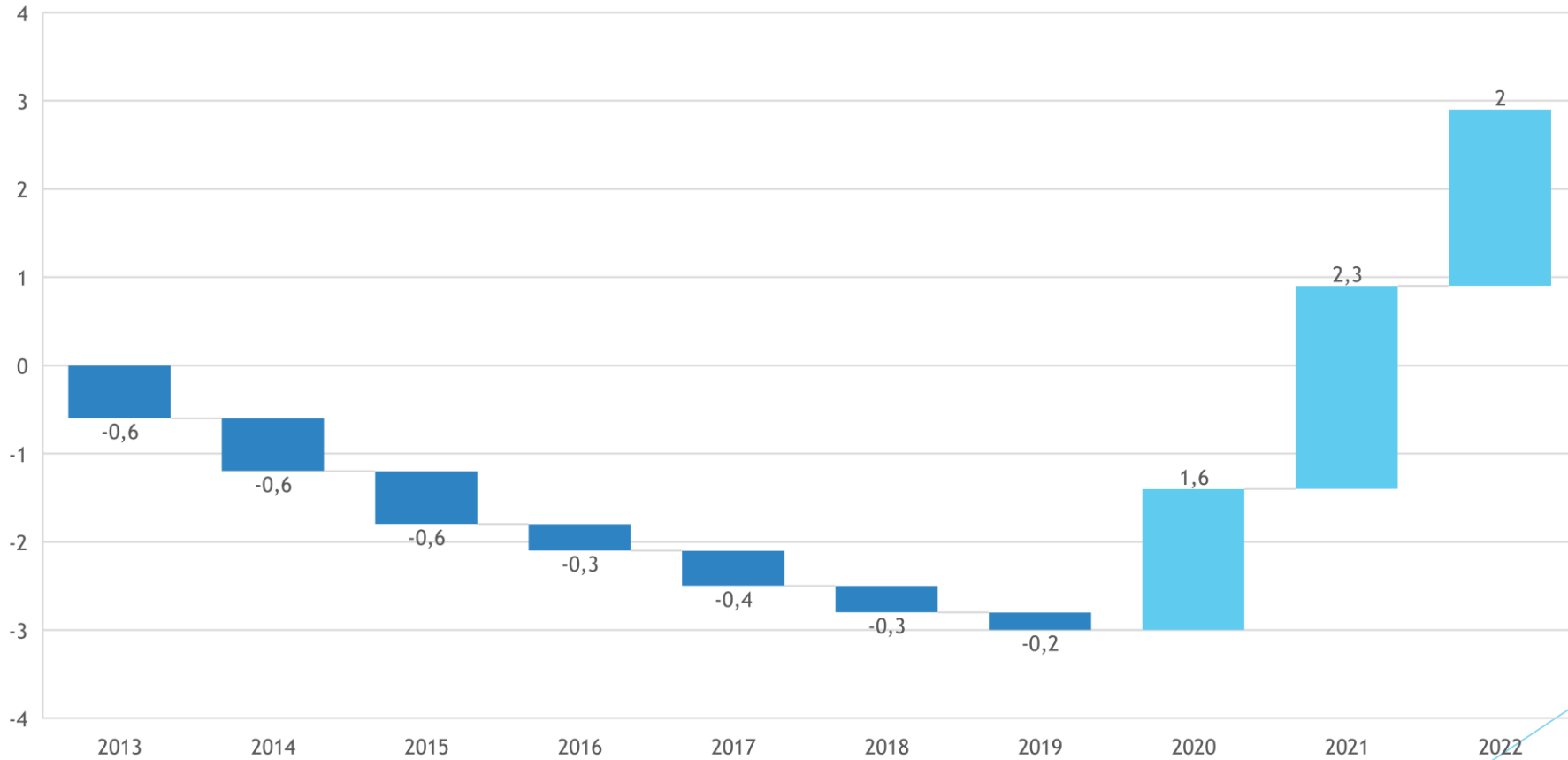
# Uomini e Donne



# Gender Gap

Differenziale di Genere Italy Europe

■ Incremento ■ Decremento ■ Totale



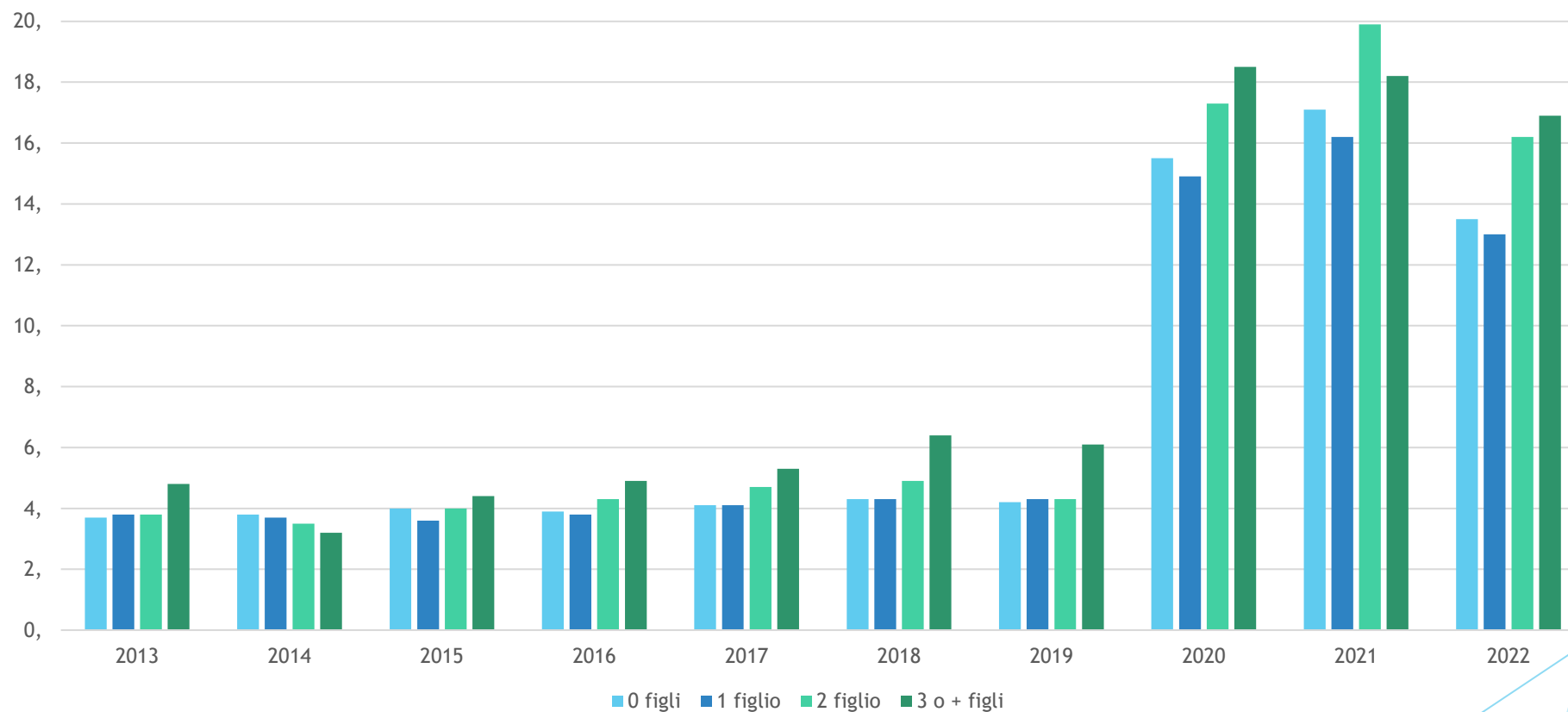
# Struttura Familiare

In merito all'incidenza della struttura familiare, tra il 2013 e il 2016 non si rilevano, tra le lavoratrici madri italiane, significative differenze percentuali in base al numero di figli, mentre, a partire dal 2017, le donne con 3 o più figli hanno usufruito in misura maggiore del lavoro a distanza (almeno il 5%).

Per quest'ultime si registra un calo della percentuale nel 2021, in controtendenza con le altre, presumibilmente per la presenza di entrambi i genitori a casa, dettata dal periodo pandemico e per la prevalenza di minori in età da scuola secondaria.



# Donne in smart working con o senza figli, in Italia (valori percentuali)

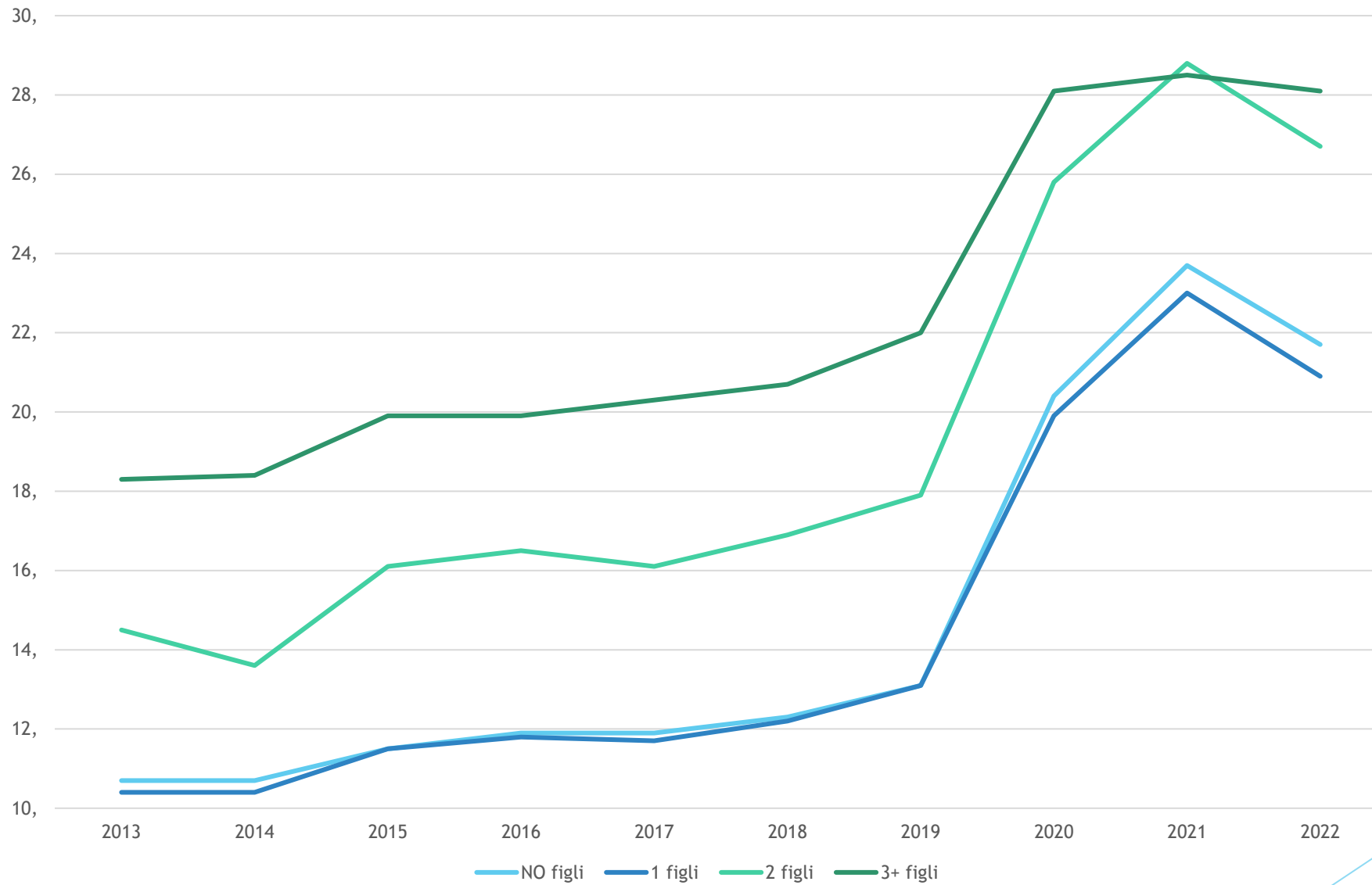


## E l'Europa?

Nel resto dell'Ue27, il ricorso allo smart working per le donne sembra essere correlato al numero di figli, poiché, per ciascun anno analizzato, la percentuale tende a crescere proporzionalmente rispetto ai figli presenti nel nucleo familiare. In particolare, se tra le donne senza figli e quelle con un figlio non si rilevano significative differenze, a partire dal secondo figlio l'incremento è, in media, di almeno + 3 punti percentuali a bambino.

Dal 2020 al 2022, la crescita, per anno, è maggiore per le madri con due figli mentre diminuisce per le altre e, paradossalmente, anche per quelle con 3 o più figli.

## Struttura familiare in Europa a 27



# Conclusioni

Complessivamente, dall'analisi dei dati, emerge una cultura del lavoro flessibile più sviluppata nel nord Europa rispetto all'Italia e ad altri paesi del sud Europa dove solo recentemente, e prevalentemente per fattori emergenziali, si sta affermando questa forma di lavoro alternativa. In questi paesi lo smart working viene considerato un valido strumento da integrare abitualmente nella vita professionale dei lavoratori ed è utilizzato da tutte le fasce di età, anche dalle più giovani, e da entrambi i generi. Sebbene l'Italia ricalchi per alcuni aspetti il trend europeo, le sue percentuali rimangono tuttavia tra le più basse dell'UE.

Alcune  
considerazioni:  
ma perché è  
importante il lavoro  
agile?

# La vera natura del lavoro agile

Lo smart working non deve solo essere considerato uno strumento di conciliazione vita lavorativa-vita familiare in un momento emergenziale ma deve essere metabolizzato come un modello organizzativo fondato sulla flessibilità che lascia ai lavoratori una maggiore autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Lavoro agile significa crescita del lavoratore, maggior consapevolezza del fine e del mezzo con cui raggiungerlo.

# Il lavoro agile: lo slancio motivazionale

Una maggiore responsabilizzazione si traduce anche in maggior engagement e motivazione: gli smart worker sono in media più orgogliosi del proprio lavoro e della propria impresa. A livello umano, migliora l'equilibrio tra vita professionale e privata, si ritrova un proprio ritmo e si riduce lo stress.

# Lo smart working: un beneficio aziendale

Ma i benefici interessano anche e soprattutto le aziende: quelle che adottano un sistema di smart working registrano un miglioramento della produttività e della qualità del lavoro, accompagnato da una riduzione dell'assenteismo. I dati parlano di un incremento di produttività pari a circa il 15% per lavoratore, che si traduce in 13,7 miliardi di euro di benefici complessivi per il Paese.

Da non sottovalutare la riduzione dei costi: diminuiscono le spese legate all'affitto di spazi fisici, alla manutenzione dei locali e alle utenze.



# Il lavoro agile: una modalità sostenibile

Un ultimo beneficio che interessa tutti quanti riguarda l'ambiente: il lavoro agile riduce il traffico e con questo le emissioni di CO2. Basti guardare le grandi metropolitane che in tempi di Coronavirus, in una settimana ha registrato un sensibile calo dei livelli di PM10.