POLITECNICO DI TORINO

Collegio di Ingegneria Gestionale

Corso di Laurea Magistrale
in Ingegneria Gestionale (LM-31)

Tesi di Laurea Magistrale

Smart Working e COVID-19: rischi e opportunità per il mondo lavorativo e la sfera individuale

Relatore:
prof.ssa Laura Abrardi

Candidato:
Antonina Verlingieri

Anno accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE 1

CAPITOLO PRIMO 4

Smart Working 4

1. Definizioni 4
2. Il modello delle tre "B" di Clapperton e Vanhoutte 6
3. Smart Working come evoluzione del telelavoro 7
4. Smart Working e work-life balance 9

4.1 La conciliazione tra vita privata e vita lavorativa: la parità di genere nei tempi di lavoro 11

CAPITOLO 2 16

Smart Working e COVID-19 16

1. Quanto il lavoro è stato Smart? 17
2. Smart Working: quali fattori ne influenzano il successo e la percezione 20
3. Smart Working e impatto sulla produttività 21
4. She-cession: questioni di genere 25

4.1 COVID-19 e distribuzione del lavoro non retribuito 28

4.2 Smart Working e distribuzione del lavoro non retribuito 31

CAPITOLO TERZO 34

Indagine empirica sulla percezione dello Smart Working, come questo strumento ha cambiato il modo di lavorare e come influenza il bilanciamento vita-lavoro 34

1. Descrizione dell'indagine 34

1.1 Il problema dell'indagine 35

1.2 La scelta del campione di indagine 36

1.3 Il questionario come strumento della ricerca 38

1.3.1 Costruzione e struttura del questionario 40

2. Analisi e interpretazione dei risultati 43

2.1 Condizione occupazionale e caratteristiche generali degli altri conviventi 45

2.2 Smart Working e attività lavorativa 49

2.2.1 Diffusione dello Smart Working pre-pandemia 49
2.2.2 Percezione dello Smart Working e come è cambiata l'attività lavorativa 52
2.2.3 Smart Working e produttività 61
2.2.4 Vantaggi e svantaggi dello Smart Working 63
2.2.5 Aspettative e prospettive future sullo Smart Working 67
2.3 Smart Working e bilanciamento vita-lavoro 73
2.3.1 Smart Working e distribuzioni dei lavori domestici tra i sessi 75
2.3.2 Smart Working e distribuzioni dei lavori di cura di minori e/o anziani/disabili tra i sessi 83
2.3.3 Interpretazione dei risultati e prospettive future sulla distribuzione del lavoro non retribuito e lo Smart Working 91
CAPITOLO QUARTO 98
Analisi econometrica e modelli di regressione 98
1. Descrizione delle variabili 98
2. Descrizione del campione 101
3. Modelli di regressione 112
3.1 Caratteristiche dello Smart Working 113
3.1.1 Produttività 113
3.1.2 Autonomia e flessibilità 120
3.1.3 Interferenza vita lavoro 125
3.2 Tempo dedicato al lavoro non retribuito e sua distribuzione tra persone del sesso opposto con l'adozione dello Smart Working 130
3.2.1 Tempo dedicato alle attività domestiche 131
3.2.2 Distribuzione delle attività domestiche 136
3.2.3 Tempo dedicato alle attività di cura 141
3.2.4 Distribuzione delle attività di cura 143
CONCLUSIONI 149
APPENDICE 151
1. Questionario: COVID-19, Smart Working e questioni di genere 151
BIBLIOGRAFIA 158
SITOGRAFIA 162

INTRODUZIONE

Il tema dello Smart Working è da circa cinque anni che aleggia come un'importante e necessaria rivoluzione nel mondo del lavoro, dettata dal contesto socio-economico che ci circonda ma anche da un mondo tecnologico in continua evoluzione. Tale strumento è stato per molto tempo una mera nozione teoria a cui poche imprese volevano sottostare. L'avvento di una pandemia può rappresentare da questo punto di vista un'opportunità per una pratica che è stata ignorata e che in poco tempo è diventata indispensabile per la sopravvivenza aziendale. In quest'ottica l'emergenza epidemiologica da COVID-19 è stata definita dal prof. Sebastiano Fadda (Presidente dell'INAPP) "*una occasione opportuna per proiettare quello che è stato un forzoso adattamento di emergenza per la sopravvivenza delle attività economiche verso una profonda trasformazione strutturale dell'organizzazione del lavoro e dei processi produttivi in grado di garantire contemporaneamente una crescita della produttività e un miglioramento della qualità della vita*". Se, quindi, lo Smart Working sembra aver preso piede nel nostro Paese (in seguito all'emergenza sanitaria la quota di imprese italiane che ha adottato il lavoro flessibile è passata dal 15% al 77%[1]) la repentinità con cui le aziende hanno deciso di adottare tale strumento si è portata dietro l'inadeguatezza sia delle imprese che dei dipendenti nei confronti di una pratica lavorativa che prima di tutto è una cultura aziendale da assimilare e da praticare. Per questo ultimo motivo, in realtà, ciò che è stato praticato dalle aziende ha poco a che vedere con il concetto di Smart e molti critici lo hanno definito più un lavoro da casa o telelavoro, perdendo, quindi, tanti dei benefici dello Smart Working e facendo emergere da questo punto di vista molte difficoltà. Verranno, quindi, in questo lavoro analizzate le problematiche emerse dall'utilizzo di questo strumento

[1] "Ricerca Microsoft: il lavoro da remoto rende più produttivi, ma attenzione all'isolamento", La Stampa, 2020.

in una situazione di emergenza per poter, quindi, sapere come intervenire per sfruttare lo Smart Working e i benefici che ne derivano anche in una situazione post-COVID-19. Allo stesso tempo verrà approfondita la situazione della donna, che sembra essere la figura maggiormente colpita nel mondo del lavoro, sia perché i settori in cui opera sono stati quelli maggiormente attaccati, sia perché si è ritrovata a gestire lo Smart Working, la cura della casa e dei figli in tempi che spesso si sovrapponevano. Il tema, infatti, della distribuzione dei ruoli all'interno dei contesti familiari, continua ad essere un argomento di studi e di ricerche a livello internazionale. Il motivo principale dell'inattività delle donne nel mondo del lavoro riguarda principalmente la responsabilità assistenziale e il lavoro familiare (domestico e di cura). Tale tematica rientra tra le cause della disparità di genere che, purtroppo risulta essere ancora attuale in quanto il processo di parificazione dei sessi risulta lento e l'obiettivo non ancora raggiunto. Anche da questo punto di vista si analizzerà come la situazione di emergenza epidemiologica e di conseguenza l'obbligo di non potersi spostare liberamente e di evitare contatti anche nei luoghi di lavoro per impedire il propagarsi del virus, possa avere innescato meccanismi anche interni alle semplici realtà familiari. Il diffondersi dello Smart Working unito all'impossibilità di poter sfruttare servizi di assistenza all'infanzia tra cui le chiusure di tutte le scuole (compresi nidi e materne), ha posto inevitabilmente in risalto tutte le difficoltà legate alla gestione e alla cura della casa e della famiglia, ponendo ancora una volta la figura della donna, come il soggetto maggiormente colpito da tali difficoltà. Le dinamiche che si sono venute a creare hanno posto sicuramente le basi per una ridistribuzione dei ruoli all'interno della casa: ancora una volta la disgrazia di quest'emergenza potrebbe essere sfruttata per accelerare il processo di uguaglianza di genere. L'andamento di tale fenomeno è influenzato da tante variabili ed eventi rari come quello dell'emergenza COVID-19 che si sta vivendo; è importante, quindi, riuscire a sfruttare aspetti positivi di questa situazione, come ad esempio la presenza di entrambe le figure genitoriali e non all'interno dell'abitazione e la necessità di molte donne di doversi ritagliare momenti dedicati al lavoro anche all'interno delle mura domestiche, per velocizzare il processo di parificazione dei sessi. Come verrà analizzato in seguito, è già successo con la crisi occupazionale del 2008 che la riduzione dell'impiego nei lavori retribuiti ha portato l'uomo a investire il proprio tempo maggiormente nel lavoro domestico accelerando il processo di distribuzione equa dei ruoli. Allo stesso modo la situazione, venutasi a creare con la diffusione del virus, rende doveroso

analizzare anche il suo effetto sull'uguaglianza di genere. È importante sottolineare che tale tematica non si risolve solo con l'avvento di una situazione di emergenza: anche se dovesse risultare dall'analisi un aumento esponenziale dell'impiego dell'uomo nel lavoro domestico e di cura ciò non implicherebbe che una volta tornati a una situazione di normalità la curva non posso scendere nuovamente, ma l'impatto di una maggiore consapevolezza può essere sfruttata per far sì che si riescano a mantenere eventuali benefici derivati da tale situazione.

Analizzando le tematiche e gli argomenti riassunti precedentemente, è stata svolta un'indagine sul territorio nazionale, al fine di avere evidenze sulla percezione dello Smart Working sia nella sfera lavorativa che in quella privata. Visti i vantaggi e le problematiche emerse con l'attuazione emergenziale dello Smart Working e l'impatto che tale strumento ha avuto sulla distribuzione dei ruoli familiari e sulla figura della donna, tali ipotesi di indagine sono state confermate/rifiutate attraverso un questionario strutturato ed autocompilativo che ha permesso di ricavare i dati da un punto di vista quantitativo. Il passaggio successivo alla divulgazione del questionario (avvenuta attraverso piattaforme online), si è basato sulla raccolta e sull'analisi statistica dei dati. Il questionario è stato destinato a tutti i lavoratori che hanno svolto attività di Smart Working indistintamente. L'analisi di tali dati ha permesso di capire come la percezione dell'utilizzo di tale strumento all'inizio della pandemia possa essere mutato ad un anno dalla diffusione del virus. Si è provato ad indagare su come la maggiore consapevolezza della situazione e, quindi, il venir meno dell'impreparazione, possa aver attenuato le forti difficoltà riscontrate inizialmente soprattutto dal lato dipendenti. La situazione da emergenza epidemiologica ci permetterà di capire anche come la percezione di spazi e tempi all'interno della realtà familiare possa aver aiutato o meno verso il processo di parificazione dei ruoli domestici e di cura tra uomo e donna.

Concludendo, si analizzeranno i risultati ottenuti secondo uno sguardo critico che possa intravedere nelle difficoltà e nei vantaggi di tale situazione spunti importanti per il miglioramento aziendale, per lo sfruttamento dello Smart Working e una massimizzazione del welfare aziendale.

CAPITOLO PRIMO

Smart Working

L'idea di Smart Working inizia a svilupparsi in Olanda negli anni '90, quando si inizia a pensare che la tecnologia possa eliminare la necessità di essere per forza vicini per comunicare in modo efficace. Tale strumento sembrerebbe essere la soluzione ai problemi di improduttività e inconciliazione tra vita privata e vita lavorativa. In Italia lo Smart Working viene regolamentato con legge 22 maggio 2017, n. 81, approvata della Camera il 10 marzo 2017, dopo una gestazione di 16 mesi. Prima di tale regolamentazione, lo Smart Working veniva già applicato in diverse aziende italiane tramite contrattazione collettiva tra le parti e regole definite sulla base del contesto a cui venivano applicate. La conciliazione tra vita privata e vita lavorativa che tale strumento garantisce, sembrava finalmente risolvere anche i problemi legati alla gestione della casa e dei soggetti aventi bisogno di cura: la donna, che da sempre è stato il soggetto su cui gravavano tali compiti, poteva finalmente gestire in modo efficiente sia la sfera privata che quella lavorativa, eventualmente coinvolgendo e avendo un potere contrattuale maggiore con l'uomo sulla distribuzione dei ruoli.

1. Definizioni

Lo Smart Working può essere definito come un "*insieme di modelli organizzativi, moderni e non convenzionali, caratterizzato da un elevato livello di flessibilità nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti di lavoro, e che fornisce a tutti i dipendenti di un'azienda le migliori condizioni di lavoro*" (Gastaldi et al., 2014).

Da un punto di vista normativo questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è stata introdotta in Italia con la legge 81/2017, in cui lo Smart Working viene definito come "*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*".

Un' altra definizione di Smart Working fa riferimento a "un approccio all'organizzazione del lavoro che mira a guidare verso una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati lavorativi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione degli strumenti e dell'ambiente di lavoro per i dipendenti" (CIPD, 2008).

Queste presentate sono solo alcune delle definizioni che abbiamo di Smart Working; tale concetto, infatti, non ha dei confini rigidi e distinti, ma se ne può estrapolare, tramite le definizioni che abbiamo a disposizione, delle linee comuni su cui si basa questo strumento.

Ciò che emerge in modo chiaro è il concetto di flessibilità, intenso in termini temporali e spaziali; la possibilità di poter scegliere dove e quando lavorare non viene più visto come un beneficio di pochi, ma rappresenta in quest'ottica il normale svolgimento del lavoro, utile a migliorare le condizioni sia per il dipendente in termini di qualità di vita, sia per l'impresa in termini di efficacia e efficienza.

Tale strumento permette, quindi, di poter eseguire la prestazione lavorativa dove, come e quando si vuole, ovviamente rispettando la disciplina complessiva contrattuale. Dalle definizioni emerge, infatti, il concetto di autonomia, non solo inteso come possibilità di scelta del modo di lavorare, ma come strumento per migliorare i livelli di soddisfazione del proprio lavoro, legata ad un'autovalutazione dovuta a un contesto fiduciario in cui l'aumento di responsabilità e l'orientamento al risultato, pone il dipendente in migliori rapporti con il capo non dovendo sottostare a un continuo controllo visivo.

Per quanto possa sembrare un concetto molto semplice, si fa riferimento allo Smart Working come un paradigma perché rappresenta un vero e proprio cambiamento non solo nel modo in cui la gente lavora, ma anche nel modo di pensare e vivere.

"*Lo Smart Working implica lo sviluppo di una nuova cultura del lavoro. Non si tratta di fare le cose alla vecchia maniera con alcune nuove tecnologie e uffici ridisegnati: si tratta di nuovi*

modi di lavorare utilizzando nuovi strumenti, nuovi processi e nuovi approcci alla gestione e al lavoro di squadra. Ciò richiede diversi tipi di comportamenti e diverse aspettative su come viene svolto il lavoro."[2]

Da quest'ultima definizione emerge come lo Smart Working prima di essere visto come la conseguenza di un progresso tecnologico e, quindi, la semplice evoluzione del modo di fare lavoro, riguarda una nuova cultura del lavoro, che coinvolge l'aspetto organizzativo e mette in discussione stereotipi legati a tutti gli aspetti lavorativi. Solo partendo da questa realtà è possibile implementare lo Smart Working in modo costruttivo.

2. Il modello delle tre "B" di Clapperton e Vanhoutte

A supporto e in accordo con le definizioni sopra proposte, viene di seguito illustrato il modello di Clapperton e Vanhoutte, che racchiude i tre elementi chiave da prendere in considerazione per implementare lo Smart Working in azienda. I tre asset principali sono le cosiddette tre B: Bricks, Byts, e Behaviors (Figura 1).

- Bricks, ossia letteralmente "mattoni", fa riferimento al cambiamento del luogo di lavoro. Seppur tale termine riguarda le quattro mura che possono essere dell'ufficio oppure della propria abitazione, in realtà il layout fisico diventa il luogo in cui rendere il lavoro Smart, ossia il posto in cui il lavoratore si sente al massimo delle proprie capacità, in modo da poter massimizzare il proprio output aziendale, mantenendo un ambiente confortevole in base alle proprie esigenze, nel rispetto dei propri obiettivi.
- Byts, ossia la tecnologia. E' evidente come la tecnologia sia un elemento indispensabile per l'utilizzo dello Smart Working. Basti pensare che non solo è un fattore abilitante, ma rappresenta anche l'elemento che ha posto le basi per il concretizzarsi di un concetto come il lavoro agile e i benefici ad esso collegati. L'utilizzo della tecnologia permette, infatti di dematerializzare il luogo di lavoro rendendo non solo le persone continuamente connesse, ma avendo sempre a disposizione un'enorme quantità di dati. Per quanto, quindi, questo elemento sembrerebbe una banalità e a disposizione di tutte le aziende, resta una condizione

[2] www.flexibility.co.uk.

necessaria, ma non sufficiente: non serve semplicemente prendere atto dell'esistenza di tali strumenti, ma è necessario conoscerli e saperli sfruttare.

- Behaviors, ossia i comportamenti. In tale modalità di lavoro venendo meno vincoli spaziali e temporali, non è più possibile un rapporto di semplice subordinazione tra dipendente e manager così come non è possibile quantificare la produttività di un lavoratore in base alle sole ore lavorative. Venendo meno, quindi, il rapporto ravvicinato e i continui meetings, l'elemento chiave diventa la fiducia e non più il controllo. Il cambiamento indispensabile nei comportamenti non è quindi solo dei dipendenti che si ritrovano a gestire in piena autonomia il proprio tempo con il fine di raggiungere gli obiettivi prefissati, ma anche un cambiamento manageriale che non può più esaurire il proprio potere direttivo con il connubio presenza fisica e controllo visivo, ma si deve affidare a un monitoraggio e controllo dei risultati attesi.

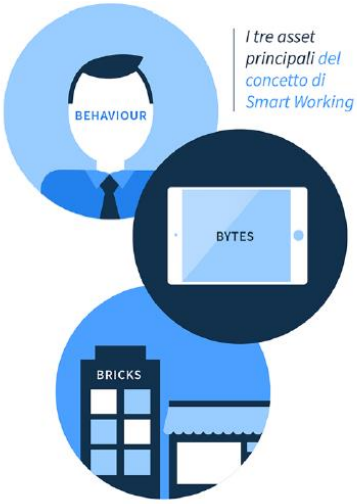

Figura 1. I tre asset principali del concetto di Smart Working (Hartog et al., 2015)

3. Smart Working come evoluzione del telelavoro

Al fine di comprendere appieno quella che è la funzione dello Smart Working e poterla contestualizzare al mondo d'oggi, è importante conoscere altre modalità di lavoro simili come il telelavoro, che è un suo stretto antenato, ma con cui ci sono importanti differenze.

Il concetto di telelavoro viene coniato per la prima volta nel 1973 da Jack Nilles come "*ogni forma di sostituzione degli spostamenti di lavoro con tecnologie dell'informazione*". Ciò che

emerge, quindi, da questa definizione è la semplice eliminazione degli spostamenti per tutte quelle attività per cui è possibile sfruttare il potere delle nuove tecnologie. Da un punto di vista normativo, non è stato dedicato ampio spazio al concetto di telelavoro: l'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, recepimento dell'accordo quadro europeo del 2002, lo definisce nell'articolo 1 come "*una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*". Seppure in modo più articolato tale definizione si discosta poco da quella degli anni '70; l'elemento fondamentale è la semplice possibilità di sviluppare l'attività che si potrebbe svolgere all'interno dell'azienda all'esterno, tipicamente da casa. La potenza dello sviluppo tecnologico, la diffusione di internet e della tecnologia della comunicazione hanno permesso di accorciare le distanze e inevitabilmente ciò ha fatto pensare a un nuovo modo di lavorare. La possibilità di poter svolgere lo stesso tipo di attività in luoghi diversi da quelli aziendali ha creato questo nuovo modo di fare lavoro al fine di poter sfruttare alcuni benefici evidenti tra cui la sostenibilità ambientale e un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. Lo sviluppo tecnologico è, infatti, la base comune tra telelavoro e Smart Working: i benefici di tale strumento hanno permesso, infatti, il sorgere di questa idea che poi evolvendosi ha fatto sì che il lavoro agile avesse importanti differenze con il concetto di telelavoro. E' importante a questo punto sottolineare due aspetti del telelavoro: il dipendente svolge le stesse funzioni che svolgerebbe in azienda in un luogo diverso da questo ultimo, ma comunque in una postazione fissa, in modo tale che anche il datore di lavoro possa avervi accesso, anche per tutti quei controlli in materia di salute e sicurezza. Da queste importanti precisazioni già emerge una grande differenza con lo Smart Working: tutta la flessibilità di cui si è parlato in materia del lavoro agile viene meno sia in termini di luogo che di orario. Da questo punto di vista emerge la rigidità e la limitazione del telelavoro, che diventa un puro trasferimento del luogo di lavoro. Il punto di forza dello Smart Working è sfruttare tale possibilità al fine di incentivare la crescita e lo sviluppo personale e aziendale. Per questo motivo lo Smart Working può essere visto come un'evoluzione del telelavoro: è importante partire dalla stessa base che è lo sviluppo tecnologico per poter sfruttare le potenzialità di tale strumento, ma in un'ottica più moderna e innovativa: l'interconnessione deve rappresentare solo un mezzo da cui partire per

migliorare il modo di lavorare. Lo Smart Working deve conservare il concetto di flessibilità, di una nuova cultura aziendale basata sulla responsabilizzazione e la fiducia, in cui sono chiari e condivisi gli obiettivi aziendali abbandonando l'idea che il controllo è possibile solo attraverso un contatto visivo; solo in questo caso è possibile continuare a parlare di Smart Working altrimenti di Smart resterebbe ben poco e si può solo tornare a parlare di telelavoro.

4. Smart Working e work-life balance

È già emerso dai capitoli precedenti che l'innovazione tecnologica è stato uno degli elementi che ha portato allo sviluppo dello Smart Working, ma non è il solo. Una macro tematica di cui si sente parlare molto attualmente e che inevitabilmente ha interessato il mondo delle aziende è la sostenibilità e lo sviluppo sostenibile. Nel senso più ampio del termine la sostenibilità può riguardare vari aspetti: parliamo di sostenibilità economica quando l'azienda lavora al massimo della propria efficienza e efficacia, evitando gli sprechi; per sostenibilità ambientale, invece, si intende la riduzione dell'impatto ambientale e la salvaguardia di questo ultimo; concetto più ampio è quello di sostenibilità sociale che riguarda il benessere e il miglioramento delle condizioni di vita di dipendenti e stakeholders. Anche nella sostenibilità lo Smart Working sembra rispondere in modo positivo a tale necessità riducendo gli spostamenti e anche la necessità di avere ampi spazi per ospitare i dipendenti nonché una maggiore autonomia nella gestione della propria vita. È proprio su questo ultimo punto che si vuole porre particolare attenzione in quanto ai giorni d'oggi le risorse umane sono il più grande capitale per un'azienda e per tale motivo è sempre più importante valorizzarle e rendere la qualità della loro vita sia lavorativa che privata più soddisfacente possibile in modo da avere un riscontro positivo nella resa lavorativa. Il veloce cambiamento della società ha inevitabilmente cambiato il mondo del lavoro e lo ha posto di fronte a grandi sfide: la globalizzazione, con la conseguente apertura dei mercati a livello mondiale che permette l'interazione tra culture completamente differenti, il tema della diversità e dell'inclusione (Harrington, 2007) hanno avuto un impatto positivo per quanto riguarda la flessibilità e una comunicazione più agevole, ma allo stesso tempo hanno aumentato la mole di stress e hanno reso ancora più difficile la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, risultando sempre disponibili. L'incremento dell'uso di internet negli ultimi anni e la possibilità di essere sempre

connessi ha cambiato il modo di fare lavoro e anche le attività relazionali e comunicative: il fatto di essere sempre disponibile ha inoltre aumentato il tempo dedicato al lavoro, molte volte tempo non contabilizzato nell'orario di lavoro retribuito. Lavorare in un contesto dematerializzato e delocalizzato ha il vantaggio per il lavoratore di avere maggiore flessibilità e libertà nell'organizzazione del proprio lavoro, ma rende labile il confine tra vita lavorativa e vita privata, riducendo il tempo dedicato alla famiglia e al tempo libero. Questo aspetto risulta, infatti, particolarmente delicato: la possibilità di poter usufruire di una flessibilità che possa permettere di conciliare la vita lavorativa con quella privata porta inevitabilmente a una fusione delle due. È anche vero che avere un giusto bilanciamento di queste due sfere non significa semplicemente dividere il tempo che si ha a disposizione, ma implica la possibilità di riuscire a gestire questi mondi inevitabilmente interconnessi in modo da non intaccare il benessere psico-fisico delle persone coinvolte. In questo scenario si inserisce il concetto di work-life balance, ossia il bilanciamento tra tempo dedicato al lavoro e alla propria crescita personale e tempo dedicato alla vita privata per il tempo libero e la cura della famiglia, o meglio si può parlare di work-life blending, cioè la fusione tra vita lavorativa e vita privata, intesa come costante sovrapposizione sia delle attività lavorative nel tempo libero, sia delle faccende personali durante l'orario lavorativo (Istat, 2019).

È importante soffermarsi su tale necessità perché purtroppo ancora oggi la possibilità di non poter usufruire di una flessibilità sul mondo del lavoro rappresenta un vero ostacolo ma soprattutto evidenzia ancora la disuguaglianza di genere presente al suo interno. Il concetto di work-life balance, seppure attualmente riguarda tutti i dipendenti indistintamente, nasce alla fine degli anni '60 e riguardava principalmente i diritti e i problemi delle madri lavoratrici che dovevano ritagliarsi del tempo necessario per la crescita e l'educazione dei figli (Baciarlini, 2015). I dati che abbiamo a disposizione su tassi di assenteismo, tasso di occupazione femminile e numero di donne che lasciano il lavoro dopo la prima gravidanza, disuguaglianza tra i generi e disordini fisici e mentali creati dall'eccessivo stress fanno emergere come ci sia ancora da lavorare sulla conciliazione tra lavoro e vita privata. Tra tali tematiche è importante soffermarsi sulla figura della donna lavoratrice, che nonostante è stato l'individuo su cui è nato il concetto di work-life balance continua ad essere quella maggiormente colpita dalla difficoltà di far combaciare questi mondi, molte volte trovandosi a dover rinunciare a uno dei due.

4.1 La conciliazione tra vita privata e vita lavorativa: la parità di genere nei tempi di lavoro

Seppure le donne si sono da sempre battute per la parità dei sessi e sembra quasi un discorso condiviso da tutta la società, in vari aspetti della vita quotidiana il divario di genere è ancora molto evidente. Se si pone particolare attenzione al mondo del lavoro i dati sul divario occupazionale in punti percentuali tra tasso di occupazione femminile e maschile pone l'Italia (19,6%) al terzo posto dopo Grecia (20%) e Malta (20%) per divario occupazionale più ampio. Seppure l'occupazione delle donne negli ultimi anni è aumentata (dal 47,9% del 2009 al 53,8% del 2019) il divario di genere risulta ancora non superato (Openpolis, 2020) (Figura 2).

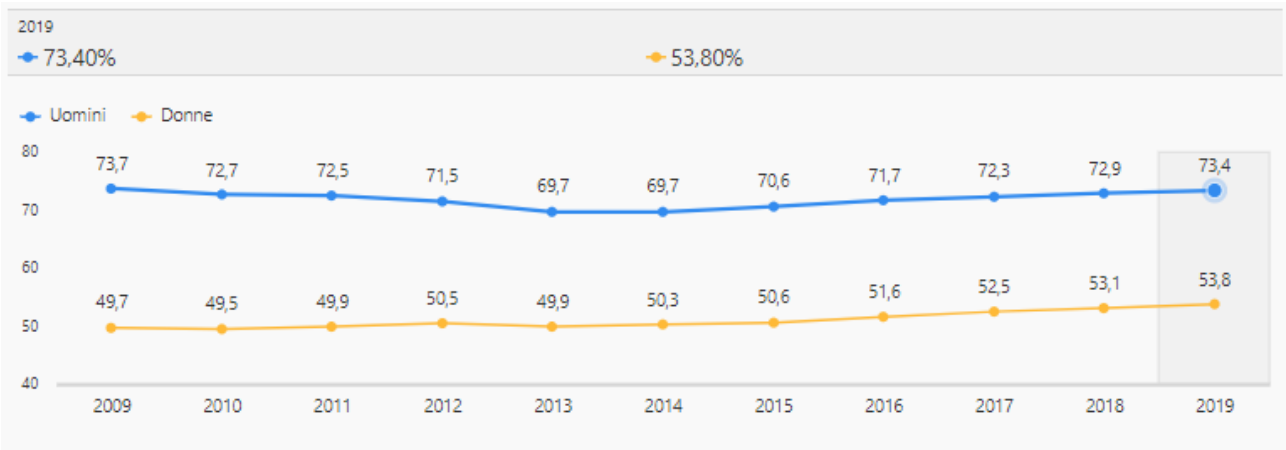

Figura 2. Percentuale di donne e uomini occupati in Italia (2009-2019) (Openpolis,2020)

Uno dei motivi principali alla base di questo divario è sicuramente la responsabilità assistenziale e il lavoro familiare (domestico e di cura). È evidente che la maggior parte del lavoro domestico e della cura dei figli è da attribuire alle donne, vuoi per un semplice motivo di un maggiore tempo trascorso a casa perché la donna non è occupata nel mondo del lavoro, vuoi semplicemente per uno stereotipo radicato nella nostra società. Alla base di tali considerazioni è importante analizzare i modelli familiari di organizzazione del lavoro ponendo particolare attenzione alle coppie: si va dal modello più tradizionale male breadwinner/female caregiver, in cui i ruoli sono distinti, ossia la donna si occupa del lavoro non retribuito di cura e domestico mentre l'uomo si dedica al lavoro redditizio, al modello

più “moderno” dual earner/dual career in cui i compiti legati al lavoro retribuito e non sono equamente condivisi nella coppia; una via intermedia è il modello male breadwinner/ female part time earner in cui anche la donna ha un lavoro extradomestico ridotto restando la figura principale che si occupa del lavoro non retribuito (Crompton, 1999).

L’importanza di un argomento così fortemente sentito all’interno delle società mondiali ha di fatto determinato la nascita di una norma che impone lo svolgimento a cadenza quinquennale di uno studio statistico sull’uso del tempo (Art.16 - “Statistiche ufficiali sui tempi di vita”, Decreto legge n. 53, 2000). Da tali indagini è sempre risultato evidente come la distribuzione dei carichi di lavoro retribuito e non retribuito pone la donna in una situazione fortemente asimmetrica rispetto all’uomo. I problemi legati alla figura femminile e alle prestazioni lavorative resta ancora una tematica irrisolta, basti pensare che rientra anche nei 17 obiettivi dall’Organizzazione delle Nazioni Unite posti al fine di raggiungere un futuro migliore e sostenibile. La disparità di genere riguarda molti aspetti della vita quotidiana ma in questo caso ci si vuole soffermare sulle disuguaglianze che riguardano il mondo del lavoro e soprattutto il sotto-obiettivo dell’agenda 2030: “*Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali*”. A cinque anni dalla sottoscrizione di tale programma i dati non sono confortanti, infatti, seppure la retribuzione oraria delle donne sta lentamente raggiungendo quella degli uomini, e le quote delle donne nei parlamenti nazionali e nelle posizioni dirigenziali delle maggiori società quotate sono cresciute notevolmente, il divario di genere si è ampliato per quanto riguarda le donne economicamente inattive a causa delle responsabilità di assistenza. Le responsabilità genitoriali e di cura, l'accesso limitato a un'assistenza all'infanzia di qualità e i disincentivi monetari all'articolazione nel mercato del lavoro hanno un impatto negativo sul divario occupazionale di genere: nel 2019 una donna su 3 (32,2%) attribuisce alla responsabilità di assistenza il motivo della sua inattività contro il 4,5% degli uomini inattivi per lo stesso motivo (Eurostat, 2020) (Figura 3).

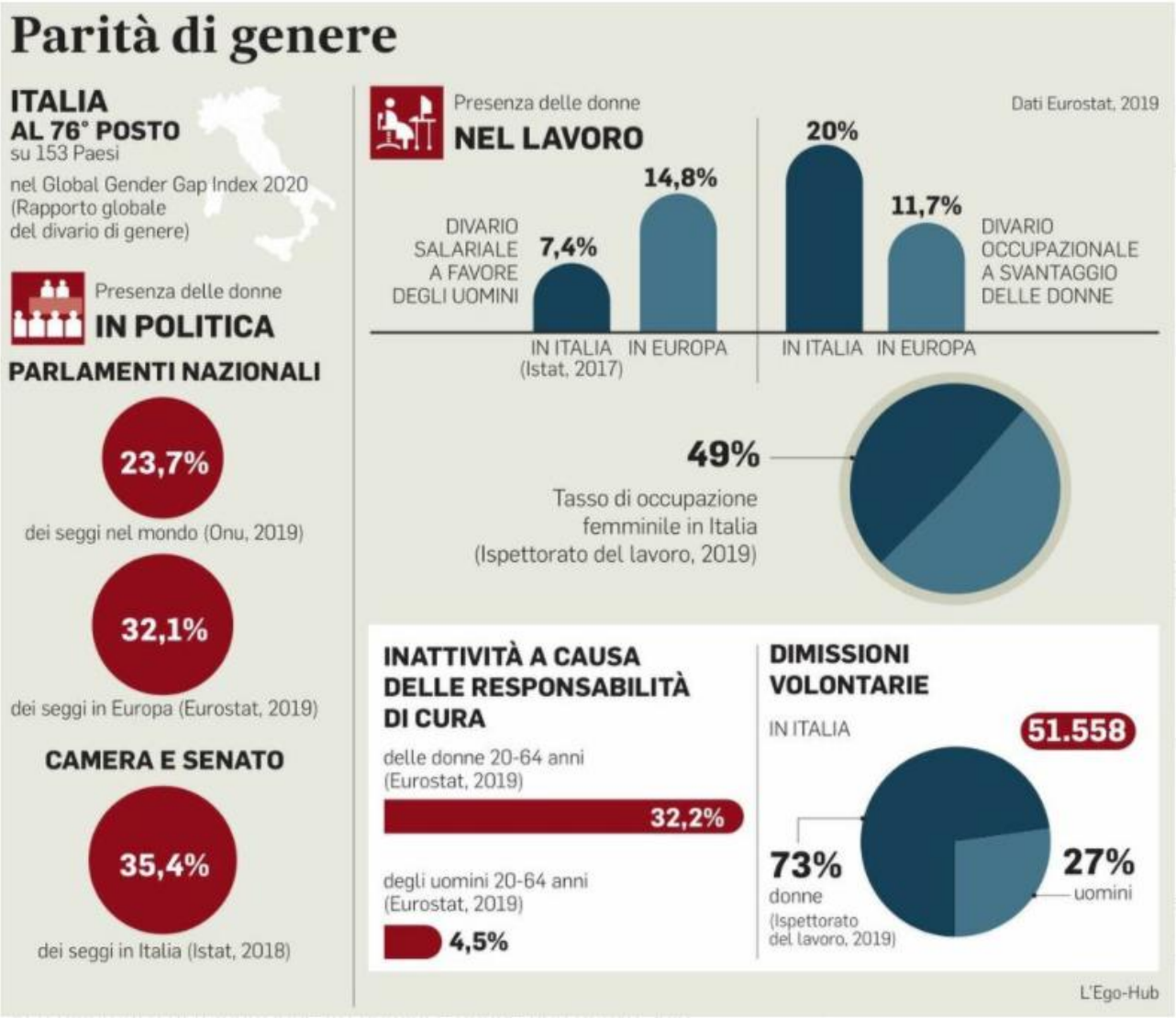

Figura 3. Parità di genere (Blangiardo, 2020)

In Italia, secondo i dati dell'Istat, nel 2016 la percentuale di donne tra i 25 e 49 anni che si prendevano cura dei loro figli quotidianamente era pari al 97% contro il 73% degli uomini. Il divario aumenta notevolmente se si parla delle cura domestiche: l'81% di donne di 18 anni e più cucinano e/o fanno lavori domestici quotidianamente contro il 20% degli uomini (Istat-Eurostat, 2020). È interessante, inoltre, notare come seppur è un'idea comune quella di una divisione equa dei compiti sulla cura della casa e della famiglia i dati a livello pratico mostrano il contrario: nell'indagine "I tempi della vita quotidiana" (2019) dell'Istat il 75% degli uomini e l'81% delle donne è d'accordo sul fatto che l'uomo svolga la stessa quantità di lavori domestici della donna se entrambi lavorano a tempo pieno, ma a livello pratico il

lavoro totale svolto dalla donna risulta maggiore di quello degli uomini[3]. Il lavoro non retribuito, ossia il lavoro familiare domestico e di cura, per gli impiegati occupa 2h44' al giorno, anche in questo caso è lampante la distinzione di genere che vede coinvolti in questa tipologia di attività l'uomo per 1h47' e la donne per 4h08' (Istat, 2019) (Figura 4). Come è già stato analizzato in precedenza se si analizza solo il lavoro non retribuito che riguarda le attività di cura (la cura di bambini e/o anziani/disabili) le differenze di genere sono meno evidenti di quelle del lavoro domestico (13% uomini coinvolti contro il 20,2% delle donne). Dai dati che si hanno a disposizione in Italia entrare a far parte di una coppia e ancora di più la nascita di un figlio implica per la donna una scelta inconciliabile tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito: entrare in una relazione di coppia significa ridurre il tasso di occupazione femminile (Bianchi et al., 2014).

Il processo di coinvolgimento dell'uomo all'interno delle mura domestiche sta avendo un'evoluzione molto lenta per vari motivi. Innanzitutto bisognerebbe lavorare su "una ridefinizione culturale dei ruoli di genere" che, invece, restano radicati nella nostra società e tramandati sin dall'educazione dei bambini. Allo stesso tempo la difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro, pone inevitabilmente la donna in una situazione sfavorevole, non potendo contrattare sulla condivisione del lavoro non retribuito. I dati che si hanno a disposizione sugli ultimi anni non sono del tutto incoraggianti: *"in media negli ultimi 11 anni gli uomini in coppia hanno aumentato di un minuto e mezzo l'anno il loro impegno nel lavoro familiare mentre le donne lo hanno ridotto di poco più di due minuti, mantenendo questo ritmo per arrivare alla parità di genere nei tempi di lavoro familiare nel complesso delle coppie servirebbero altri 63 anni"* (Istat, 2019). Ovviamente tale previsione tiene conto di un andamento lineare della crescita dell'impiego degli uomini nei lavori domestici, ciò è in parte poco veritiero in quanto l'analisi di tali dati tiene conto di molti fattori tra cui effetti sociali ed economici: nel periodo della crisi occupazione del 2008 che ha visto maggiormente coinvolta la figura maschile la riduzione dell'impiego nei lavori retribuiti ha portato l'uomo a investire il proprio tempo maggiormente nel lavoro domestico addirittura raddoppiandolo rispetto ai periodi precedenti. Tali eventi rari e imprevedibili possono portare a stravolgere

[3] Il 74,8 per cento degli uomini e l'80,8 per cento delle donne che vivono in coppie dual earner si esprime positivamente verso il modello dual carer, ciò nonostante le opinioni non cambiano la routine della gestione familiare [...] (+1h06' al giorno di lavoro totale per lei con +2h16' di lavoro familiare solo in parte bilanciate da -1h10' di lavoro retribuito) I tempi della vita quotidiana, Istat, 2019.

l'andamento di questo fenomeno ed è importante per questo motivo, analizzare le cause che determinano l'alterazione dei dati.

Figura 4. I carichi di lavoro retribuito e familiare per genere e condizione della coppia - Anni 2002-2003 e 2013-2014 (Istat, 2019)

CAPITOLO 2

Smart Working e COVID-19

Il COVID-19 è una malattia infettiva respiratoria causata dal virus della famiglia dei coronavirus. Inizia a diffondersi in Italia a gennaio 2020 e l'11 marzo 2020, visto il veloce propagarsi del virus a livello mondiale, la gravità della situazione e l'inazione di molti Paesi, l'Organizzazione Mondiale della Sanità dichiara lo stato di pandemia. In Italia, dato l'evolversi della situazione epidemiologica, viene emanato il 23 febbraio 2020 il primo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M.) contenente le misure urgenti per il contenimento ed evitare la diffusione del COVID-19, tra cui la sospensione di tutte le attività lavorative che non erogano servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare. Inizia già a profilarsi l'idea di svolgere, dove possibile, il lavoro normalmente svolto in azienda da casa. Con il D.P.C.M. dell'8 marzo 2020, invece, si fa esplicitamente riferimento all'adozione del lavoro agile (articolo 2, comma 1, lettera r) sorvolando sulla necessità di un accordo tra le parti e snellendo l'iter di adozione dello Smart Working per velocizzare e lavorare da casa prima possibile. Anche i D.P.C.M. seguenti hanno continuato a raccomandare l'utilizzo di tale modalità di lavoro. In una situazione di emergenza è stato necessario introdurre anche misure a sostegno dei lavoratori come il Decreto Legge 9 novembre 2020 (c.d. Decreto Ristori), ponendo particolare attenzione alle figure genitoriali; tale tutela permette di sfruttare lo Smart Working se possibile a tutti quei genitori con figli in quarantena scolastica o in didattica a distanza fino a 16 anni. Nel caso in cui, invece, il lavoro non può essere svolto in modalità Smart si applica Congedo parentale o Congedo straordinario COVID-19: uno dei genitori potrà esercitare *la facoltà di astenersi dal lavoro per l'intera durata della sospensione della didattica in presenza, con previsione, in luogo della retribuzione, di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa*. Le misure adottate dal Governo di fatto tutelano entrambi i genitori

lavoratori, ma in concreto è possibile leggere tra le riga di tali tutele, situazioni che, data l'ancora evidente disuguaglianza di genere, possono portare ad ulteriori difficoltà nella gestione delle nuove esigenze familiari. Non viene prevista, infatti, nessuna distinzione che possa esortare e incentivare i padri piuttosto che le madri a usufruire del congedo: in alcuni Paesi Europei viene riconosciuto un numero maggiore di giornate di congedo per tutti quei genitori che svolgono tali attività in modo paritario oppure nel caso delle raccomandazioni del Parlamento Europeo, queste esortano all'utilizzo di almeno una parte del congedo parentale in via esclusiva da ciascun genitore. Allo stesso tempo il riconoscimento di un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa fa pensare che ancora una volta saranno le madri lavoratrici ad usufruire del congedo, soprattutto se operano in settori in cui esiste ancora un gap retributivo tra uomo e donna. Se, quindi, si profilano da un lato tutte le condizioni di un "ritorno al passato" in cui la donna deve scegliere tra cura dei figli e lavoro, d'altro canto tale situazione potrebbe facilitare il processo di parificazione per tutti quei lavoratori che costretti nelle mura domestiche potrebbero riconoscere e impegnarsi maggiormente in tutti quei ruoli che sembrano destinati alle donne.

1. Quanto il lavoro è stato Smart?

Il termine Smart Working è ormai da più di un anno che è entrato a far parte del linguaggio comune e molte volte se ne sente parlare quando le aziende pur di continuare ad operare in una situazione di emergenza quale quella del COVID-19 hanno permesso ai propri dipendenti di continuare a lavorare da casa per rispettare le regole del distanziamento ed evitare il propagarsi del virus. Da come è emerso nei capitoli precedenti far riferimento allo Smart Working limitandosi a queste semplici caratteristiche non è del tutto appropriato. Gli esperti hanno analizzato a fondo questa tematica mettendo in evidenza come effettivamente il fatto di spostare in modo frettoloso e inaspettato il lavoro normalmente svolto in ufficio a casa non lo rende per nulla Smart, anzi tanti dei benefici che tale strumento dovrebbe apportare si sono trasformati in difficoltà. L'impreparazione delle aziende e dei dipendenti unita a una situazione di emergenza ha limitato molto i benefici di quello che è stato chiamato Smart Working. Con il D.P.C.M. del 1° marzo 2020 sono state attuate misure urgenti per il contenimento e la gestione del virus tra cui la facilitazione della procedura burocratica

necessaria per avviare il lavoro agile (Art.1 comma 1 lettera a). Fare una ricerca oggi sullo Smart Working può essere in parte forviante perché si farebbe riferimento a uno strumento usato in condizioni di emergenza e non ad una scelta bilaterale tra azienda e dipendenti, consapevoli delle modalità, degli strumenti e dei benefici del lavora agile. Durante la discussione in un webinar dove sono stati commentati i risultati di una ricerca sullo Smart Working promossa dall'associazione datoriale Cifa, dal sindacato Confsal e dal fondo interprofessionale Fonarcom e realizzata dal Centro studi InContra, il presidente di Cifa, Andrea Cafà ha dichiarato: *"Le criticità emerse dall'indagine vanno lette alla luce di un'adozione per lo più frettolosa dello Smart Working non preceduta da un'adeguata preparazione, da una buona formazione e da un cambiamento culturale."* Uno dei problemi alla base delle difficoltà dell'attuazione dello Smart Working è stata, quindi, la mancanza di tutta quella fase preparatoria che permette a tale strumento di essere attuato in modo efficace. Riprendendo quindi la definizione stessa di Smart Working e tutti gli strumenti e i cambiamenti necessari all'attuazione di questa modalità di lavoro, non è difficile risalire alle difficoltà incontrate soprattutto dal lato dei lavoratori e capire perché il lavoro svolto in questa fase di emergenza non può essere considerato Smart. Innanzitutto riprendendo la normativa dettata dalla legge 81/2017 nella situazione di emergenza è venuto meno l'accordo tra dipendente e datore di lavoro, è stata infatti una scelta obbligata al fine di poter proseguire l'attività lavorativa. Un altro aspetto da considerare è la formazione e la dotazione tecnologica. L'esigenza di dover lavorare da casa ha introdotto inevitabilmente l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologici al fine di poter scambiare e condividere informazioni; la mancata formazione ha messo in difficoltà molti lavoratori, soprattutto quelli abituati a continui confronti e meeting. Allo stesso tempo le reti domestiche molte volte non sono risultate adeguate a poter supportare il collegamento contemporaneo di più devices. Tutti questi impedimenti si sono trasformati in lunghi tempi di attesa e tempi morti, che inevitabilmente rendevano il lavoro da casa tutt'altro che confortevole. Uno dei più grandi problemi che si è riscontrato è stato però la mancanza del cambiamento culturale e organizzativo aziendale. L'adozione frettolosa di tale strumento si è necessariamente portato dietro tale problematica soprattutto per quelle aziende, che in una situazione pre-COVID-19 non avevano neppure preso in considerazione l'attuazione dello Smart Working. Come è stato già detto in precedenza, seppure il mondo del lavoro spingeva già da tempo verso questa modalità, la

scarsa diffusione è stata dovuta proprio alla riluttanza al cambiamento della cultura aziendale. Il direttore dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, Fiorella Crespi, già nel 2017 affermava "*La rivoluzione digitale ha cambiato comportamenti, aspirazioni e bisogni delle persone che chiedono e offrono sempre più flessibilità, ma l'organizzazione del lavoro è rimasta rigida, ferma a stereotipi e pregiudizi di un'era tecnologica ormai superata!*". Il mancato cambiamento culturale non ha permesso ai dipendenti di lavorare in modo flessibile, elemento fondamentale dello Smart Working; si è continuato a lavorare da casa svolgendo le stesse mansioni e sottostando al solito controllo. Inevitabilmente tali modalità hanno riscontrato problemi visto che non ci si recava più in ufficio per lavorare; per quanto le stesse mansioni potevano essere svolte in un luogo diverso da quello ordinario, l'esigenza di dover controllare l'operato dei dipendenti non era più possibile con un controllo visivo, ma non condividendo obbiettivi o dando fiducia al dipendente, ciò non recava nessun di quei valori aggiunti che lo Smart Working apporta. Secondo una ricerca dell'Università Cattolica tra chi ha continuato a lavorare recandosi nel proprio luogo di lavoro abituale e chi si è, invece, trasferito tra le mura di casa non è stata evidenziata nessuna differenza statisticamente significativa rispetto all'autovalutazione della propria performance lavorativa così come della soddisfazione relativa al proprio lavoro (Pesenti et al., 2020). Non sembra quindi esserci nessuna flessibilità legata agli orari o alle modalità di svolgimento del lavoro, né tanto meno sul controllo e sulle valutazioni delle performance. Non si può nemmeno parlare di flessibilità dei luoghi di lavoro: quello che doveva essere un luogo confortevole dove poter lavorare al massimo della produttività oppure la possibilità di lavorare anche quando ci si spostava è diventato per molti una prigione delle quattro mura domestiche, molte volte condivise, non avendo la possibilità di ritagliarsi all'interno della propria abitazione degli spazi dedicati. La presenza, quindi, di limitazioni imposte dalla situazione emergenziale e l'impreparazione, ha portato a parlare erroneamente di Smart Working e si potrebbe incombere in una demoralizzazione di tale strumento che, invece, superato questo momento di arresto, dovrebbe essere preso seriamente in considerazione, sfruttando tutte le difficoltà emerse durante questo grande "test" per innovare e modernizzare la cultura del lavoro e adottare un modello centrato sulla responsabilità dell'individuo e sul risultato.

2. Smart Working: quali fattori ne influenzano il successo e la percezione

Una prima analisi della letteratura accademica mostra come l'esplosione dell'utilizzo dello Smart Working ha attirato l'attenzione di molti studiosi. L'argomento è molto recente e ci sono poche ricerche che hanno indagato l'effetto dell'utilizzo di tale strumento in condizioni di normalità. La maggior parte delle ricerche, infatti, si sono soffermate sul legame tra lo Smart Working e l'avvento della pandemia. Sebbene, infatti, sia passato appena un anno dal diffondersi del virus è interessante notare una modesta quantità di ricerche pubblicate. Ponendo particolare attenzione ai potenziali impatti dello Smart Working sui dipendenti e i fattori che possono influenzarne il successo, è importante notare come sebbene l'aggettivo "intelligente" possa suggerire che lo Smart Working può essere vantaggioso per aziende e dipendenti, è anche importante verificare se questa modalità può, al contrario, trovare ostacoli all'implementazione o portare a ulteriori problemi nel lavoro, nella gestione del lavoro e anche nelle vite private dei dipendenti (Bolisani et al., 2020). Sono stati analizzati diversi fattori che influenzano in modo significativo la percezione e la riuscita dell'adozione dello Smart Working tra cui la natura del lavoro, obiettivi e politiche chiari, adattamento ai bisogni immediati dei dipendenti (Hassan et al, 2016). È giusto, quindi, che ci sia un cambiamento sia a livello aziendale come l'ambiente organizzativo (clima di innovazione, stile di valutazione del personale, caratteristiche del sistema informativo adottato) sia a livello del dipendente come la capacità di autocontrollo (Kang et al., 2016). Dalla letteratura pre-pandemia è stato forse difficile percepire in modo chiaro come tale strumento potesse in modo oggettivo portare benefici importanti; alcuni studiosi, infatti, si soffermavano su come le modifiche sulla modalità lavorativa avessero dei risvolti positivi, altri, invece, ne evidenziavano quelli negativi. Lo Smart Working permette una maggiore flessibilità, condizioni di lavoro potenzialmente migliori (Govindaraju et al., 2005), migliore compromesso tra lavoro e vita privata (Dockery et al., 2014), allo stesso tempo richiede ingenti investimenti nelle tecnologie dell'informazione, rende difficile il coordinamento e la cooperazione tra i lavoratori, vi è la paura di perdere il controllo da parte del management, aumenta l'ansia legata al lavoro in isolamento (Sarti et al., 2017), così come la preoccupazione che lo Smart Working può portare a una maggiore intrusione delle questioni lavorative nello spazio personale (Dockery et al., 2014). Lo Smart Working solleva preoccupazioni circa il

processo organizzativo, la produttività dei lavoratori e il loro benessere. Lavorare fuori dal luogo di lavoro può ridurre l'impegno dei lavoratori, che possono quindi sfruttare la flessibilità per prendere parte ad attività diverse dal lavoro. Inoltre, riducendo le interazioni tra lavoratori e supervisori, c'è il rischio di una riduzione della produttività, in particolare nei lavori con elevate interazioni. Infine, offuscare i confini tra lavoro e casa può aumentare le ore di straordinario, i livelli di stress dei dipendenti e peggiorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata (Angelici et al., 2020). Tutti quegli aspetti che vengono descritti come migliorativi e Smart da alcuni studiosi, da altri vengono analizzati nella visione negativa e tutto ciò risulta interessante al fine di poter cogliere quale può essere il giusto equilibrio nell'utilizzo di tale strumento. È interessante notare, inoltre, come il fattore tecnologia che rappresenta da sempre un simbolo di innovazione e avanguardia è stato percepito nell'attuazione dello Smart Working come causa di stress: per mantenere tutti i contatti necessari allo svolgimento del proprio lavoro, è risultato che gli utenti hanno dovuto utilizzare più sistemi di comunicazione elettronica, pertanto, un numero non trascurabile di utenti si è sentito fortemente legato (e probabilmente stressato) ai propri computer e ha dovuto trascorrere molto tempo in lunghe riunioni online (Bolisani et al., 2020). Inoltre nelle ricerche generiche condotte sullo Smart Working non risulta esservi un'omogeneità nella percezione di tale strumento: vi sono fattori discriminanti come il tipo di lavoro e le competenze associate dei dipendenti, che ci fanno ottenere opinioni diametralmente opposte rispetto a questa modalità lavorativa (Bolisani et al., 2020). Dalla ricerca condotta in Italia da Bolisani et al. sull'utilizzo dello Smart Working durante la pandemia risulta che chi non può lavorare in autonomia, non ha familiarità con le tecnologie di comunicazione o non è in grado di mantenere rapporti fruttuosi con i colleghi da remoto, può essere meno produttivo in una condizione di lavoro agile.

3. Smart Working e impatto sulla produttività

La questione della produttività rappresenta proprio l'emblema dello Smart Working: quanto l'adozione di tale strumento permette di migliorare la condizione di vita dei dipendenti e di conseguenza la loro produttività? E dal punto di vista aziendale è possibile raggiungere migliori risultati con lo Smart Working?. Tale argomento non è stato analizzato a fondo probabilmente perché la produttività risulta difficile da misurare e perché lo Smart Working

è un approccio relativamente nuovo. Nella maggior parte delle ricerche che trattano tale tema viene utilizzata come misura della produttività grandezze soggettive catturate tramite la somministrazione di questionari ai dipendenti (Dutcher, 2012; Bloom et al., 2015; Battiston et al., 2017; Morikawa et al., 2020; Kitagawa et al. 2021) per tale motivo è possibile esaminare in modo non del tutto affidabile quelle che sono le cause di un eventuale malessere/benessere che inevitabilmente si traduce in una diminuzione/aumento della produttività. Inoltre, tale letteratura fa riferimento al *Working From Home* (WFH) che, seppure in passato veniva confuso e interscambiato con il termine telework oppure Smart Working, si discosta molto rispetto allo strumento che si sta indagando. È interessante però analizzare ugualmente i vantaggi e le problematiche emerse con l'utilizzo del WFH, in quanto, seppure con notevoli differenze, vi sono tratti comuni utili come spunto di riflessione. Bloom et al. (2015) hanno studiato la produttività e l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti del lavoro da casa utilizzando un esperimento casuale sui lavoratori dei call center in un'agenzia di viaggi cinese, scoprendo che il lavoro da casa ha portato a un aumento delle prestazioni del 13% e che, dopo l'esperimento, oltre la metà dei lavoratori ha scelto di passare a questa nuova modalità lavorativa. Battiston et al. (2017), invece, hanno condotto un esperimento presso la filiale delle comunicazioni operative di una stazione di polizia traendone una constatazione opposta: lavorare da casa diminuisce la produttività per quei lavori faccia a faccia in cui è necessario un rapporto ravvicinato. Da ciò emerge come lavorare da casa migliora la produttività dei compiti creativi poiché richiedono una concentrazione individuale più elevata rispetto alle attività di routine e sono meno esposti ai rischi di isolamento, mentre tale modalità compromette la produttività dei compiti noiosi (Dutcher, 2012). Già da queste breve constatazioni emerge come la produttività dei dipendenti nell'ambito degli accordi WFH dipende dalle caratteristiche delle professioni e dei compiti specifici svolti, oltre che da situazioni esogene che possono compromettere il lavoro da casa. L'analisi condotta da Morikawa (2020) alla luce della pandemia ha rivelato che per la grande maggioranza dei dipendenti in Giappone, la produttività a casa era inferiore a quella sul posto di lavoro (*Le percentuali di utenti WFH la cui produttività domestica è superiore, uguale o inferiore alla produttività sul posto di lavoro sono rispettivamente del 3,9%, 14,2% e 82,0%*). Le ragioni principali individuate per la riduzione della produttività a casa sono, in ordine decrescente, la perdita di comunicazione rapida che è solo possibile attraverso interazioni faccia a faccia con

i colleghi sul posto di lavoro (38,5%), un ambiente di telecomunicazioni scarso a casa rispetto al posto di lavoro (34,9%), norme e regolamenti che richiedono lo svolgimento di alcune attività in ufficio (33,1%), e alcune mansioni che non possono essere svolte a casa anche se non richieste da norme e regolamenti (32,4%). La produttività media di WFH rispetto al lavoro sul posto di lavoro abituale era dal 60% al 70% circa, ed era inferiore per i dipendenti che hanno iniziato le pratiche WFH solo dopo la diffusione della pandemia COVID-19. Già da questi dati risultano evidenti le possibili cause di una diminuzione della produttività, riprese e analizzate anche in altre ricerche: le impostazioni WFH scadenti e le difficoltà di comunicazione sono le ragioni principali delle perdite di produttività (Kitagawa et al., 2020), unitamente alla frequenza nell'utilizzo del WFH (Kitagawa et al., 2020; Etheridge et al., 2020). Innanzitutto, per le professioni idonee al WFH c'è un aumento della produttività; diminuisce, invece, per quelli che non hanno mai lavorato da casa, mentre aumenta per quelli che hanno aumentato solo l'intensità; il peggior calo medio della produttività è a carico delle donne (anche a causa della presenza dei bambini in casa) e coloro che svolgono lavori a basso reddito (Etheridge et al., 2020). Risulta a questo punto doveroso evidenziare come il diffondersi della pandemia non permette di avere una visione imperturbata del lavoro da casa: ad esempio il calo di produttività segnalato da chi ha sempre lavorato da casa è la prova di quest ultimo fenomeno oppure la forte associazione tra il calo della produttività e il calo del benessere mentale (Kitagawa et al., 2020; Etheridge et al., 2020). Una ricerca di Angelici e Profeta (2020) ci permette, invece, di raccogliere una visione più oggettiva della produttività quantificandola sia usando dati quantitativi (assenza da lavoro, output prodotto ecc.) sia attraverso questionari somministrati ai dipendenti e ai capi. Inoltre, nel loro esperimento, viene introdotto lo Smart Working un giorno alla settimana, che è l'uso standard in tempi normali, per tale motivo i risultati non sono direttamente confrontabili con la situazione attuale, in cui l'emergenza sanitaria lo richiede per intere settimane. Da tale ricerca emerge che più del 20% dei lavoratori (uomini e donne) hanno dichiarato che il proprio orario di lavoro non si adatta ai propri impegni familiari e sociali. Pur lavorando da casa questa percezione non cambia in modo statisticamente significativo, avere invece una certa libertà nel fissare i propri orari di inizio e fine e organizzare le pause durante la giornata lavorativa aumenta la percezione che l'orario di lavoro si adatti ai propri impegni familiari e sociali di circa il 20%. Viene, inoltre, evidenziato che il doppio guadagno di migliorare l'equilibrio tra

vita professionale e vita privata e aumentare la produttività può essere ottenuto meglio quando i lavoratori lavorano in una biblioteca, in un parco, in un luogo diverso o in un luogo che può cambiare senza il controllo del datore di lavoro, invece che a casa, dove i loro doveri familiari possono interferire con la loro attività lavorativa (Angelici et al., 2020). In poche parole da tale ricerca risulta che rimuovere i vincoli di tempo e spazio di lavoro senza alterare la retribuzione, per un periodo limitato di attività lavorativa, migliora la produttività, il benessere e l'equilibrio vita-lavoro degli individui. Contrariamente alle altre ricerche analizzate, emerge anche un aumento dovuto a un maggiore attaccamento aziendale e una maggiore responsabilizzazione soprattutto morale, dovuta da una sufficiente riconoscenza nel confronto del lavoro svolto. Da questa ricerca emergono tutte le caratteristiche dello Smart Working che vengono percepite in modo positivo dai dipendenti e che portano a un aumento del benessere e della produttività, ma come è stato analizzato già in precedenza sono tutti aspetti che non sono stati oppure non è stato possibile attuare durante l'emergenza COVID-19: la libertà di scegliere dove e quando lavorare sono percepiti in modo positivo dai lavoratori e sono proprio il perno della flessibilità a cui fa riferimento lo Smart Working, modalità che però non hanno trovato riscontro nell'utilizzo frettoloso di questo strumento in questo periodo emergenziale e allo stesso tempo se pure le aziende lo avessero permesso si sarebbero portati dietro gli aspetti negativi visti in precedenza come offuscare i confini tra lavoro e casa oppure usare la flessibilità per fare altro a causa dell'impreparazione e della mancanza di una nuova cultura aziendale consolidata e condivisa. Bisogna evidenziare, comunque, che un'analisi sull'effetto della produttività dello Smart Working dovrebbe tenere in considerazioni molte variabili tra cui il fatto che sono proprio le aziende ad alta produttività ad avere maggiore possibilità di introdurre tale strumento (Angelici et al., 2020). Allo stesso modo fare una ricerca oggi su tale effetto, significa doverlo depurare dalla causa pandemia, che ha determinato da sola difficoltà aziendali. Da una ricerca condotta in UK sulle aziende, gli effetti interni della pandemia riducono la produttività, principalmente a causa dei costi più elevati associati alle misure per contenere il coronavirus. Nella direzione opposta, tra le cause che spingono verso l'alto la produttività c'è il fatto che le imprese e le industrie a bassa produttività sono quelle colpite in modo più grave e di conseguenza rappresenteranno una parte minore dell'economia. Unito a ciò, il COVID-19 ha portato a una forte riduzione della spesa in ricerca e sviluppo da parte delle imprese, anche a causa della difficoltà nello svolgere la ricerca in condizioni di

blocco, ossia se scienziati e ingegneri non possono accedere fisicamente alle apparecchiature (Bloom et al., 2020). Per quanto, quindi, non c'è nessun documento che certifichi con certezza che lo Smart Working possa aumentare e migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti, risulta chiaro che attuato con consapevolezza, ossia su mansioni che sono conformi a tali modalità, con una giusta preparazione e con spirito innovativo e adattativo sia dei dipendenti che dell'azienda, può portare a importanti benefici. Per tale motivo è interessante indagare a fondo sulle cause del malcontento che emergono dall'utilizzo dello Smart Working in questa situazione emergenziale per evitare di categorizzare questo strumento come un mezzo negativo eventualmente solo perché quello che è stato attuato non aveva a che fare con lo Smart Working.

4. She-cession: questioni di genere

L'avvento di una situazione emergenziale come quella che si sta vivendo a causa del COVID-19 rientra all'interno della classificazione di quegli eventi rari e imprevedibili, che inevitabilmente mettono in discussione previsioni e proiezioni su macro tematiche mondiali e per tale motivo diviene importante analizzarne gli effetti economici e sociali. Il COVID-19 è diventato sicuramente la causa di una nuova crisi economica: sebbene il distanziamento permette di contenere il contagio, ciò implica l'interruzione delle filiere produttive ritenute non essenziali e di conseguenza una contrazione dell'offerta seguita da uno shock della domanda strettamente collegata, a causa soprattutto di un effetto reddito e di un aumento generale dell'incertezza. Dalla letteratura emerge come, in termini di implicazioni macroeconomiche, l'impatto eccessivo di una recessione pandemica sull'occupazione femminile riduce anche il ruolo delle famiglie come ammortizzatori. Pochissimi lavoratori sposati sono in grado di aumentare l'occupazione per compensare il mancato guadagno del coniuge. Come risultato di questa perdita di assicurazione, le perdite di guadagno si traducono fortemente in una minore domanda di consumi e le propensioni marginali al consumo aumentano in misura maggiore rispetto alle normali recessioni (Alon et al., 2020). Oltre alla crisi economica, è importante analizzare come tale evento ha avuto particolare impatto sulla disuguaglianza di genere e su come uomo e donna sono stati colpiti in modo differente dalla crisi. A differenza della crisi del 2008 in cui si parlava di recessione al maschile (he-cession)

in quanto i settori maggiormente colpiti erano quello immobiliare, edilizio, manifatturiero e finanziario, la crisi odierna si muove in direzione opposta tanto è vero che si parla di she-cession. In letteratura (Alon et al. 2020; Albanesi et al. 2020) sono stati identificati due driver principali che spiegherebbero perché siamo di fronte a una recessione al femminile: innanzitutto, parallelamente a come è avvenuto nel 2008, i settori maggiormente colpiti dalla crisi da COVID-19 sono quelli in cui sono impiegate maggiormente le donne: settori riguardanti i servizi domestici, alberghi e ristoranti e il commercio; inoltre, la chiusura di scuole e asili nido e l'attuazione dell'apprendimento a distanza hanno aumentato le esigenze di assistenza all'infanzia costringendo molti genitori, in particolare le madri, a scegliere tra mantenere il proprio lavoro o prendersi cura dei bambini (Alon et al., 2020; Albanesi et al., 2021). Le famiglie con la tradizionale divisione del lavoro del marito che ha un lavoro a tempo pieno e la moglie che rimane a casa dovranno fare meno aggiustamenti per rispondere alle chiusure della scuola. Tuttavia, oggi questo gruppo rappresenta solo il 25% delle coppie sposate con figli. Solo il 5% delle coppie è nella disposizione opposta del marito a casa e della moglie che lavora a tempo pieno, sottolineando ancora una volta che più donne che uomini saranno fortemente colpiti dall'aumento dei bisogni di assistenza all'infanzia (Alon et al., 2020). La divisione tra donne e uomini dell'aumento dell'onere dell'assistenza all'infanzia dipenderà non solo dallo status della forza lavoro, ma anche dalla divisione del lavoro esistente. Anche tra le coppie che lavorano entrambe, un coniuge spesso fornisce la maggior parte dell'assistenza all'infanzia. È probabile che qualsiasi aumento del fabbisogno di assistenza all'infanzia ricada in modo sproporzionato su questo fornitore principale (Alon et al., 2020). Allo stesso tempo l'incertezza e una minore domanda hanno portato all'interruzione dell'introduzione di nuovi rapporti di lavoro e alla fine naturale di tutti quei contratti a termine che vedevano coinvolti maggiormente la figura femminile: nel 2019 la percentuale di contratti a termine era 16,78% per le donne e 14,96% per gli uomini (Istat, 2019). A breve e medio termine, una recessione pandemica erode la posizione delle donne nel mercato del lavoro, prima attraverso la perdita diretta dell'occupazione e successivamente attraverso la perdita di esperienza nel mercato del lavoro causata dalla bassa occupazione durante la recessione. Queste forze portano ad un ampliamento del divario salariale di genere durante una recessione pandemica e nelle sue immediate conseguenze (Alon et al.,2020). La pandemia COVID-19 sta avendo un effetto duraturo sulle donne: è importante sottolineare

che sta influenzando il benessere soggettivo e inevitabilmente minando la costruzione di eventuali certezze, essendo sempre più preoccupate di perdere il lavoro, dover chiudere le loro attività o guadagnare meno soldi in futuro. Ovviamente il livello di istruzione gioca un ruolo cruciale in questa situazione: le donne con livelli di istruzione più elevati sono meno preoccupate per i risultati futuri rispetto alle loro controparti meno istruite (Del Boca et al., 2021). Inoltre, per osservare a fondo la situazione delle donne, si sa che la qualità del tempo al lavoro è importante per la produttività e l'apprendimento, che a loro volta possono influire sui guadagni futuri e sull'avanzamento della carriera. Il multitasking e le interruzioni sono deterrenti chiave della produttività durante il tempo di lavoro. Per avere un'idea di come la crisi sta influenzando la produttività dei genitori al lavoro, è stato misurato in una ricerca di Andrew et al. la quantità di lavoro retribuito ininterrotto che svolgono. È emerso che madri e padri che svolgevano un lavoro retribuito venivano interrotti durante la stessa proporzione di tempo nelle loro ore di lavoro prima della crisi; ora le madri vengono interrotte più del 50% più spesso (Andrew et al., 2020). I dati occupazionali, inoltre, ci mostrano come la donna è stata fortemente colpita dall'avvento della pandemia: a maggio 2020 in Italia la percentuale di donne inattive era il 46,4% con un aumento di due punti percentuali rispetto a febbraio dello stesso anno (44,3%), mentre, nonostante anche la situazione dell'uomo sia peggiorata, il tasso di inattività maschile era e rimane ampiamente inferiore a quello femminile (a maggio 2020 era il 28,2%) (Istat, 2020). D'altro canto, nello stesso periodo, si è avuta la riapertura dell'industria manifatturiera e del settore edile, evidenziando un ritorno all'attività soprattutto per il genere maschile (72%). Se, quindi, la crisi da COVID-19 ha avuto un impatto negativo generale sul tasso occupazionale, la figura femminile ha visto ancora una volta allontanarsi la possibilità di un'indipendenza economica, lasciando il modesto risultato appena raggiunto (a dicembre 2019 il tasso di occupazione femminile era del 50%, a dicembre 2020 è sceso al 48.6%) (Figura 5).

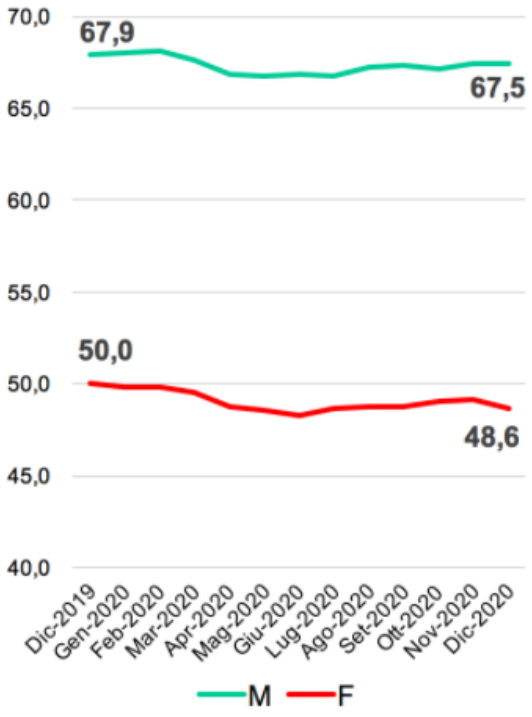

Figura 5. L'evoluzione del tasso di occupazione (15-64 anni) per sesso (%) in Italia nel 2020[4]

Se si dà uno sguardo al tasso dei disoccupati la situazione cambia poco, anzi, i dati sembrano ancora più eclatanti: a dicembre 2020 gli occupati sono diminuiti di 101mila unità, di cui 99mila donne che sono finite disoccupate o inattive. Se si guarda tutto l'anno 2020 la percentuale delle donne inattive resta vertiginosamente alta: dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne (Istat, 2020).

4.1 COVID-19 e distribuzione del lavoro non retribuito

A questo punto è importante analizzare più a fondo come la pandemia ha giocato un ruolo importante sui problemi legati alla disparità di genere, concentrandosi sulla distribuzione delle attività di cura e domestiche. Con l'avvento del COVID-19 sono venuti meno tutti quei servizi per l'assistenza all'infanzia, tra cui la chiusura delle scuole, l'impossibilità di usufruire dei servizi di aiuto per la casa e della figura dei nonni (persone a più alto rischio contagio), che da sempre hanno rappresentato un importante sostentamento soprattutto nelle famiglie dual earner/dual career. Tale situazione ha riportato inevitabilmente indietro nel tempo: è stato indispensabile riorganizzare la propria vita domestica in relazione a quella lavorativa e a tutte

[4] https://www.ingenere.it/articoli/pandemia-ha-colpito-lavoro-donne.

le imposizioni della situazione emergenziale. Motivo di molte difficoltà risiede in parte sulle differenze di genere sul mercato del lavoro, ma riguarda soprattutto gli equilibri familiari. Il fatto che il concetto del work-life-balance nasce per la conciliazione di vita privata e vita lavorativa soprattutto delle mamme e continua a sembrare ancora oggi un problema delle donne lavoratrici non sorprende se guardiamo anche le ricerche collegate: il tempo che le donne decollano quando hanno un figlio e la riduzione delle ore una volta tornate al lavoro, hanno effetti a lungo termine, riducendo la loro futura retribuzione oraria (Blundell et al., 2016). Allo stesso tempo l'effetto pandemico ha evidenziato che essere una donna con almeno un figlio sotto i 12 anni ha ridotto la probabilità di essere occupata in media di 3 punti percentuali rispetto a un uomo con caratteristiche simili durante i primi nove mesi di crisi. Al contrario, essere una donna senza un figlio di età inferiore a 12 anni riduce la probabilità di essere occupati di 1 punto percentuale, rispetto a un uomo con caratteristiche simili (meno della metà dell'impatto sulle donne con un figlio di età inferiore a 12 anni) (Fabrizio et al., 2021). Adams-Prassl et al. (2020) hanno chiesto a uomini e donne di riferire le ore trascorse a prendersi cura dei bambini durante il blocco nel Regno Unito, scoprendo che le donne fanno circa un'ora e mezza in più di assistenza all'infanzia per giornata lavorativa rispetto a uomini. Sevilla e Smith (2020) confrontano, invece, direttamente l'assegnazione dei servizi di custodia dei bambini all'interno della stessa famiglia prima e dopo il blocco, e mostrano che le donne che svolgono una quota maggiore di assistenza all'infanzia a domicilio prima del COVID-19 hanno maggiori probabilità di non lavorare durante il COVID-19.

Nella prima fase emergenziale è stato interessante analizzare e verificare se lo shock di tale avvenimento e le conseguenze di una "convivenza forzata" possono aver avuto impatti anche sugli equilibri familiari e sulla distribuzione dei ruoli all'interno delle mura domestiche. Dalla letteratura è emerso che vi è stato un aumento della partecipazione dell'uomo nelle mansioni domestiche, soprattutto per quanto riguarda la cura dei figli rispetto ai lavori di cura della casa, nonostante ciò non è possibile parlare di condivisione totale di tali compiti: le donne, infatti, hanno sentito in modo maggiore e hanno dovuto aumentare ulteriormente il tempo dedicato al lavoro non retribuito in fase emergenziale (Del Boca et al., 2020; Andrew et al., 2020; Hupkau et al., 2020). Il 68% delle donne lavoratrici con partner ha dedicato più tempo al lavoro domestico durante il lockdown rispetto alla situazione precedente, il 29% ha dedicato lo stesso tempo e solo il 3% ne ha dedicato di meno. Guardando invece ai partner,

solo il 40% ha dedicato più tempo al lavoro domestico, mentre la maggior parte (il 55%) non ha modificato il proprio comportamento in casa (solo il 6% lo ha diminuito). Per le coppie con figli, soffermandoci sul tempo dedicato dai genitori alla loro cura, vediamo che la maggior parte delle donne lavoratrici (61%) lo ha aumentato. Solo il 34% ha lasciato inalterato il proprio impegno (e appena il 5% lo ha ridotto). Anche la maggioranza degli uomini ha aumentato il tempo dedicato alla cura dei bambini, ma la percentuale si ferma al 51%. Ben il 45% non ha modificato il proprio comportamento (e solo il 3% ha ridotto il tempo di cura) (Del Boca et al., 2020). Quindi, mentre la maggior parte dell'onere è ricaduto sulle donne, l'assistenza all'infanzia aggiuntiva è ripartita più equamente rispetto ai lavori domestici. In una ricerca condotta da Cellini et al. al fine di evidenziare la differenza nella distribuzione del carico di lavoro e cura domestica tra uomo o donna prima e durante il periodo dell'emergenza COVID-19, sono stati considerati i partner conviventi, dipendenti dei principali enti di ricerca italiani. È emerso che il riscontro avuto dagli intervistati sembra evidenziare e esaltare stereotipi anche nella distinzione dei ruoli domestici nonostante la ricerca sia stata svolta tra le fasce di popolazione con livelli di istruzione più elevati: pulizia, preparazione dei pasti e cura degli anziani sembrano essere le attività in cui la donna è occupata di più rispetto al partner contro disbrigo di burocrazia, piccole riparazioni domestiche e spesa in cui l'uomo è maggiormente coinvolto (Cellini et al., 2020; Carlson et al., 2020). È interessante evidenziare come nelle ricerche accademiche il tipo di occupazione svolto dai partners svolge un ruolo fondamentale: mentre il fatto di essere senza lavoro oppure continuare a recarsi sul luogo di lavoro oppure svolgere Smart Working per la donna indica sì un differente impegno nelle attività domestiche e di cura ma comunque una massiccia partecipazione a queste attività, per l'uomo diventa un fattore discriminante, infatti, la partecipazione maggiore si ha solo nel caso in cui è a casa senza lavoro e in parte minore se svolge Smart Working (Del Boca et al., 2020; Sevilla et al., 2020; Andrew et al., 2020). Se si analizza, infatti, come la disuguaglianza di genere nella distribuzione soprattutto dei lavori domestici è influenzata dal tipo di lavoro emerge che la discrepanza maggiore (1,81 ore) si verifica quando gli uomini continuano a lavorare nel luogo abituale mentre le donne lavorano da casa; tuttavia, nello scenario inverso, in cui le donne continuano a lavorare nel luogo abituale e gli uomini lavorano da casa, le donne dedicano ancora più tempo ai lavori domestici rispetto agli uomini (2,92 contro 1,40 ore al giorno). Anche in situazioni simmetriche, cioè quando le modalità di lavoro sono le

stesse per entrambi i partner, la maggior parte delle faccende domestiche è a carico delle donne (Del Boca et al., 2021).

4.2 Smart Working e distribuzione del lavoro non retribuito

A questo punto è doveroso indagare come l'introduzione dello Smart Working, come unico strumento al fine di non interrompere la produttività in quei settori in cui era possibile applicarlo, ha influenzato tale distribuzione dei ruoli. Rispetto all'effetto della pandemia, nella letteratura risulta decisamente meno investigato l'effetto dello Smart Working sulla divisione dei compiti domestici e di cura familiare. Paradossalmente questo mezzo che viene descritto come la soluzione a tutti quei problemi di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, diviene, in questo contesto un'ulteriore causa di stress e difficoltà. A riconoscere tale situazione sono soprattutto le donne: per le donne, questa modalità di lavoro è meno indifferente e soprattutto più pesante, complicata, alienante e stressante, a differenza degli uomini per i quali, oltre ad essere più stimolante e soddisfacente, è maggiore l'indifferenza rispetto al lavoro tradizionale (Cgil/Fondazione Di Vittorio, 2020). Dalla letteratura pre-pandemia emerge un divario di genere su tale strumento: mentre la flessibilità è utilizzata dalle donne per scopi favorevoli alla famiglia, è usata dagli uomini per scopi di performance: è più probabile che le donne rimangano occupate dopo la nascita del loro primo figlio e aumentino la loro capacità di lavorare quando i doveri familiari si moltiplicano e quindi godono di un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, gli uomini invece aumentano la loro intensità lavorativa e i pagamenti legati al rendimento senza modifiche nell'organizzazione familiare e guadagnano un reddito incrementale. Pertanto, i ruoli di genere tradizionali rischiano di essere ulteriormente rafforzati dalla flessibilità del lavoro (Angelici et al., 2020). In realtà però da tale ricerca, considerando gli indicatori dell'equilibrio vita-lavoro, emerge che gli uomini affermano di dedicare molto più tempo al lavoro domestico e alle attività di cura dopo l'introduzione dello Smart Working. In altre parole, come anticipato, e contro lo stereotipo secondo cui gli uomini possono usare la flessibilità del lavoro a fini di prestazioni e le donne per l'equilibrio famiglia-lavoro, ci sono prove causali che lo Smart Working aumenta la partecipazione degli uomini alle attività domestiche e di assistenza, che è un passo fondamentale verso una maggiore parità di genere (Angelici et al., 2020). *In realtà* - afferma

Marcella Corsi, professoressa di economia alla Sapienza di Roma e tra le fondatrici della rivista inGenere - *lo Smart Working può essere un incubo, soprattutto se costretti in uno spazio molto limitato. Spesso i tempi di lavoro si dilatano e ci si sente reperibili "h24". Ma potrebbe essere anche un'occasione per far realizzare a coinquilini, mariti, figli o compagni che ancora non l'abbiano capito, il peso della gestione domestica e della cura, un'opportunità, quindi, che potesse aiutare a sviluppare una maggiore corresponsabilità genitoriale che alleggerisca la donna dal duplice carico famigliare e professionale.* L'utilizzo di tale strumento consentirebbe un'allocazione dei tempi più efficienti, ma le evidenze maggiori che si hanno a disposizione mostrano che la causa principale è legata alla diffusione del virus e, quindi, è una preoccupazione comune come una maggiore partecipazione dell'uomo posso scomparire in fase post-COVID-19. C'è da pensare, che il coinvolgimento dell'uomo è dovuto soprattutto al tempo maggiore trascorso in casa, effetto che quindi potrebbe svanire una volta superata questa situazione di emergenza; il fattore che potrebbe aiutare di più nel coinvolgimento soprattutto del lavoro domestico sarebbe una maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro (Fanelli et al., 2019), condizione che non sembra essere favorita in questa situazione di crisi nemmeno in una fase post COVID-19. Questa grande preoccupazione nasce proprio dal fatto che questa non è una politica deliberata per promuovere una distribuzione più equa dell'assistenza all'infanzia, ma una conseguenza non intenzionale delle misure per fermare la diffusione di un virus. Potrebbe essere necessario riconoscere e rafforzare i cambiamenti apportati per avere effetti a lungo termine (Sevilla et al., 2020). I dati che abbiamo a disposizione sembrano imputare, quindi, la mancanza di questa condivisione dei ruoli e il lento raggiungimento di pari opportunità anche se facilitato in parte da eventi come il COVID-19 a imposizioni legate al mancato riconoscimento del merito delle donne e alla sua discriminazione: è in questo contesto che i dati diventano preoccupanti; non sono, infatti, i soli valori percentuali o i numeri che spaventano, il punto non è tanto guardare al risultato (chi fa cosa) ma al processo che lo ha generato (perché chi fa qualcosa lo sta facendo?). Durante l'attuale crisi, molti milioni di uomini sono in una forma di congedo di paternità forzato per un periodo molto più lungo e una parte considerevole è stata la principale fornitrice di assistenza all'infanzia durante questo periodo. Quindi, anche se le donne portano un peso maggiore durante la crisi, è ancora altamente probabile che osserveremo un impatto considerevole di questo esperimento forzato sulle norme sociali e, in

ultima analisi, sull'uguaglianza di genere, nel prossimo futuro. Se guardiamo al passato, nella seconda guerra mondiale le donne si sono ritrovate costrette a entrare nel mondo del lavoro e a prestare servizi che prima facevano gli uomini. Mentre una parte di questo impatto era a livello individuale (cioè, le donne che sono entrate nel mondo del lavoro durante la guerra hanno aumentato il loro impiego anche dopo la guerra), un'altra componente funziona attraverso lo spostamento delle norme culturali. È stato proprio il cambiamento delle norme e delle convinzioni sociali una delle cause dell'aumento secolare della partecipazione alla forza lavoro delle donne sposate dagli anni '60 agli anni '90 (Alon et al., 2020). Così come questo evento ha accelerato il processo di transizione verso livelli più elevati di partecipazione femminile alla forza lavoro, anche la pandemia e lo Smart Working possono avere effetti duraturi soprattutto sulla più ampia partecipazione dell'uomo alla cura dei figli. È stato inoltre dimostrato che questa maggiore esposizione può avere qualche effetto persistente sui futuri contributi alla cura dei bambini, sia a causa di un maggiore apprendimento attraverso la pratica, sia per le maggiori informazioni a cui i padri hanno avuto accesso su ciò che i bambini fanno durante il giorno o semplicemente per un maggiore attaccamento ai figli (Alon et al., 2020). Per riassumere, quindi, la pandemia e l'utilizzo dello Smart Working da un lato hanno sottolineato stereotipi già presenti nel pensiero comune tra cui la divisione di determinati ruoli e la partecipazione delle donne al mondo lavorativo, dall'altro però hanno permesso di coinvolgere maggiormente la figura maschile nel mondo domestico, aprendo anche solo un piccolo spiraglio nella possibilità di un'accelerazione nel processo di parificazione.

La pandemia da COVID-19 rappresenta, quindi, per certi versi il mezzo per accelerare importanti cambiamenti economici e sociali: da un lato l'obbligo delle aziende di adottare strumenti di lavoro flessibili al fine di non interrompere la loro attività dall'altro il ripensamento di modelli familiari con effetti sui generi e sulla distribuzione dei ruoli.

CAPITOLO TERZO

Indagine empirica sulla percezione dello Smart Working, come questo strumento ha cambiato il modo di lavorare e come influenza il bilanciamento vita-lavoro

L'avvento della pandemia da COVID-19 ha messo in discussione certezze nella vita di tutti gli uomini, dalle piccole realtà familiari al mondo lavorativo. Attraverso l'indagine di seguito descritta, viene analizzato come il cambiamento imposto dal mondo del lavoro con l'adozione dello Smart Working ha cambiato la percezione lavorativa dei dipendenti e come questo strumento possa rappresentare una valida alternativa una volta superata questa situazione emergenziale e analizzate le problematiche emerse. Allo stesso tempo, viene indagato come l'introduzione dello Smart Working, che rappresenta un mezzo utile alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, ha seriamente contribuito in questo senso e aiutato nella ridistribuzione dei ruoli domestici e di cura, verso una più veloce parificazione dei sessi.

1. Descrizione dell'indagine

Svolgere una indagine significa elaborare un percorso che procede per tappe. Il primo imprescindibile passo si basa sull'individuazione del problema di indagine scegliendo di conseguenza il fenomeno da studiare. Questo ultimo definito anche oggetto di studio è costituito da una serie di variabili (qualitative o quantitative) che si influenzano tra loro. La ricerca, inoltre, può avere diversi scopi come ad esempio spiegare la realtà, descrivere un particolare fenomeno oppure studiare la correlazione tra fenomeni diversi. Per poter raggiungere tali obiettivi, è necessario procedere attraverso l'individuazione di ipotesi di indagine che possono essere confermate o meno in seguito all'analisi dei dati raccolti.

Se la ricerca, inoltre, si basa sulla volontà di indagare la percezione, le opinioni o convinzioni è necessario individuare un campione di rifermento che può essere più o meno rappresentativo in base al rapporto numerico tra i soggetti presi in esame e l'intera popolazione di riferimento. Fondamentale nella raccolta dei dati è la scelta dello strumento dell'indagine che può essere: qualitativo come nel caso dell'osservazione partecipante, dell'intervista libera o delle storie di vita oppure quantitativa come nel caso delle interviste o dei questionari strutturati.
I passaggi successivi si basano sull'analisi dei dati raccolti principalmente attraverso tecniche statistiche ed infine l'interpretazione dei risultati con la quale si verificano le ipotesi di indagine iniziale.
Di seguito vengono descritte le caratteristiche dell'indagine svolta dando particolare rilievo al fenomeno o oggetto d'interesse, gli obiettivi e lo scopo finale, il campione scelto ed infine lo strumento di indagine adoperato.

1.1 Il problema dell'indagine

La ricognizione teorica proposta nei capitoli precedenti ha permesso di familiarizzare con l'argomento di indagine: percezione dello Smart Working e conciliazione vita-lavoro, con particolare attenzione alle questioni di genere.
L'utilizzo di tale strumento sembra aver portato con sé le difficoltà legate ad un'adozione frettolosa e alle imposizioni dettate dalla situazione epidemiologica, che fanno pensare a una modalità di lavoro non del tutto Smart e, quindi, chiamata in modo erroneo con tale terminologia. Unito a ciò, l'utilizzo dello Smart Working sembra aver favorito una maggiore partecipazione dell'uomo alla cura dei figli e in modo minore alle faccende domestiche, nonostante l'aumento del carico di lavoro causato dalla pandemia e dall'adozione dello Smart Working sembra ricadere ancora sulle donne. Insieme a questi aspetti, sono sorte una serie di ipotesi d'indagine, alcune citate di seguito:

- Il settore industriale di appartenenza influenza la percezione dello Smart Working da parte dei lavoratori
- La percezione dello Smart Working è differente in base al sesso del lavoratore e alla sua situazione familiare e personale

- La frequenza dell'utilizzo dello Smart Working ne influenza la percezione dei lavoratori
- Lo Smart Working è stato percepito come un semplice trasferimento a casa delle attività normalmente svolte in ufficio
- Il cambiamento culturale aziendale è stata una stretta conseguenza dell'adozione dello Smart Working
- La pandemia ha influenzato la percezione dello Smart Working
- La tipologia di occupazione delle persone presenti in casa influenza la distribuzione del lavoro non retribuito
- La composizione familiare influenza la percezione di vantaggi/svantaggi dello Smart Working
- L'utilizzo dello Smart Working ha permesso una più equa distribuzione tra i sessi dei lavori non retribuiti

1.2 La scelta del campione di indagine

La ricerca è stata rivolta ad un campione, cioè ad un sottoinsieme di una intera popolazione avente specifiche caratteristiche (campione ragionato). Il campione è rappresentato, infatti, dai lavoratori che hanno svolto attività di Smart Working durante la pandemia. La scelta di una popolazione così ampia ha permesso di indagare su come differenti condizioni possono influenzare l'argomento di ricerca.

Durante la pandemia il numero di lavoratori agili è arrivato a 6,58milioni (marzo 2020), circa un terzo dei lavoratori dipendenti italiani, oltre dieci volte più dei 570mila censiti nel 2019. Il numero degli Smart Workers è tornato a scendere del 23% quando la situazione epidemiologica ha avuto un breve arresto a settembre 2020 (Osservatorio Smart Working, 2020) (Figura 6).

Figura 6. Numero di lavoratori agili 2020

Ai fini dell'indagine che si sta conducendo la popolazione in esame è da considerarsi di circa 7milioni di lavoratori agili. Lo strumento di indagine (questionario) è stato inviato in modo casuale attraverso un'azione di passaparola e l'utilizzo di strumenti quali e-mail e social network (Whatsapp, Facebook, Instagram). La casualità del campione permette di non introdurre elementi sistematici che possono influenzare i risultati della ricerca.

Al fine di ottenere un campione statisticamente rappresentativo della popolazione è importante avere un numero sufficiente di intervistati, tale da garantire piccoli margini di errore. Per calcolare la numerosità del campione è importante conoscere e decidere:

- La numerosità della popolazione (N), in questo caso pari a 6.580.000 unità
- Il margine di errore (e), ossia la percentuale che indica con quanta probabilità i risultati dell'indagine rifletteranno il punto di vista della popolazione complessiva. In questo caso viene fissato il margine di errore a 5%, che è un valore accettabile
- Lo z-score (z), un valore costante che si imposta automaticamente sul livello di confidenza. In questo caso utilizziamo un livello di confidenza del 95%, che significa uno z-score=1,96
- La deviazione standard (p), ossia la variazione attesa tra le varie risposte. Dato che questo valore è difficile da determinare prima dell'indagine, la maggior parte dei ricercatori lo imposta a 0,5 (50%). Si tratta della peggiore delle ipotesi; quindi, rispettando questa deviazione standard si calcola una numerosità del campione in maniera abbastanza precisa per rappresentare la popolazione all'interno dell'intervallo e del livello di confidenza scelto

La numerosità del campione viene calcolato con l'equazione seguente:

$$Saple\ size = \frac{\frac{z^2 * p * (1-p)}{e^2}}{1 + \frac{z^2 * p * (1-p)}{e^2 * N}}$$

In questo caso siccome la popolazione è molto numerosa il denominatore può essere anche trascurato. Con i dati dell'indagine, quindi, per avere un campione statisticamente significativo è necessario avere un campione di almeno 385 unità.
Ovviamente più grande è la dimensione del campione, maggiore sarà la sua valenza statistica, ovvero minore la probabilità che i risultati siano stati ottenuti per pura coincidenza.

1.3 Il questionario come strumento della ricerca

Al campione contattato è stata richiesta l'autocompilazione del questionario adottato come strumento d'indagine. Per la raccolta dei dati è stata adoperato un sondaggio tramite CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), ossia una metodologia di raccolta dei dati che si basa sulla compilazione di un questionario via web fornito attraverso un link, un panel o un sito web. Avendo chiaro l'obiettivo dell'indagine e i risultati attesi, è stato costruito un sondaggio breve e mirato. Per la sua costruzione è stato utilizzato "Google moduli", una piattaforma online in grado, inoltre, di raccogliere i dati per poi essere consultati. Esso presenta una "struttura ad imbuto" parte cioè da quesiti di carattere più generale per giungere, poi, verso domande di carattere più specifiche inerenti il problema indagato. Il questionario è stato articolate in quattro aree di ricerca: (1) socio-anagrafica (che rileva alcuni aspetti individuali, sul mondo del lavoro e come è stata vissuta la pandemia), (2) Smart Working (che rileva modalità di attivazione, frequenza nell'utilizzo, percezione personale), (3) bilanciamento vita-lavoro (che rileva l'impatto dello Smart Working sulla distribuzione dei ruoli nel lavoro non retribuito), (4) visione futura (che rileva come ad un anno dalla diffusione è cambiata la percezione sullo Smart Working e aspettative future). Lo strumento di indagine si presenta come un questionario standardizzato in modo tale da sintetizzare in seguito i dati da un punto di vista quantitativo (statistico). Al suo interno sono state inserite diverse tipologie di domande:

- Domanda a risposta aperta di tipo numerico contenente l'età anagrafica
- Domande a tendina che prevedono una sola risposta tra un elenco a scorrimento più o meno lungo di alternative
- Domande a risposta multipla nelle quali è possibile indicare più di una alternativa tra quelle proposte
- Domande di tipo dicotomico che prevedono una sola risposta tra due modalità
- Domande politomiche che prevedono una sola risposta tra tre o più alternative

Ad affiancare queste domande, è stata inserita una domanda a matrice costituita da una seria di items contenti risposte da contrassegnare su una scala Likert dove l'intervistato ha potuto indicare come sono variati determinati aspetti lavorativi con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio (es. diminuito fortemente, aumentato fortemente). Il questionario è definito come strutturato nonostante in molte domande a risposta multipla è possibile inserire una personale alternativa di risposta e nonostante l'ultimo quesito è presentato come aperto. Questa richiesta maggiore di tempo e impegno da parte degli intervistati, è stata lasciata come una scelta libera e non obbligatoria, per non appesantire l'impegno richiesto, però è utile per ricevere feedback e opinioni non considerate, potendo in questo modo raccogliere suggerimenti e criticità sul problema indagato. Infatti, nonostante l'indagine ha l'obiettivo di ottenere una visione olistica dello strumento oggetto del questionario, sono state considerate singolarmente le risposte inserite in modo personale dagli intervistati, in modo da analizzare anche aspetti raccolti dal feedback dei singoli Smart Worker. L'utilizzo del questionario strutturato e autocompilativo tramite la metodologia CAWI ha implicato vantaggi e svantaggi. Il risparmio di tempo rappresenta un primo vantaggio in quanto è stato possibile far reperire lo strumento stesso in tempi molto ridotti. Inoltre, rispetto alle altre metodologie (CATI-Computer Assisted Telephone Interview e CAPI-Computer Assisted Personal Interview), vi sono costi molto ridotti in quanto non è necessaria la presenza dell'operatore e non esistono costi per l'acquisto di carta e materiali per la stampa, né per dispositivi elettronici. Da parte degli intervistati, invece, il vantaggio è stato quello di poter scegliere il momento che preferivano per la compilazione insieme all'ulteriore garanzia di riservatezza dovuta alla non presenza fisica che, in alcuni casi, può rappresentare un'influenza che porta a risposte non veritiere perché condizionate. Parallelamente a ciò, c'è da considerare anche una serie di svantaggi che possono

compromettere la qualità della ricerca. Ad esempio l'assenza dell'intervistatore comporta l'impossibilità di poter spiegare probabili dubbi derivati da domande poco chiare. Infine, un ulteriore svantaggio è relativo al rischio di non ottenere risposte per varie ragioni come ad esempio per dimenticanza o per libera scelta di non volervi partecipare oppure per la perdita di attenzione del rispondente, e questo aumenta il rischio di ottenere indagini non complete o di qualità inferiore.

1.3.1 Costruzione e struttura del questionario

Di seguito viene illustrata la struttura e la logica con cui è stato costruito il questionario somministrato agli Smart Worker italiani al fine di indagare gli effetti del lavoro agile adottato a seguito della pandemia da COVID-19. La versione integrale del questionario (Appendice 1) contenente tutte le domande è utile per capire come i dati e le conclusioni riportate sono stati ricavati e per documentare in modo scientifico e completo il processo di acquisizione dei dati. La costruzione del questionario è stato un momento importante per la realizzazione di tale lavoro; solo avendo chiaro le problematiche e le ipotesi di indagine, è stato possibile costruire un questionario mirato e strutturato. Il questionario è suddiviso in quattro sezioni principali. Nella prima sezione è stato importante richiedere agli utenti informazioni anagrafiche (sesso, età), ma allo stesso tempo dati relativi prettamente al mondo lavorativo e alla sfera privata. Solo attraverso domande mirate come ad esempio la composizione del nucleo familiare, ma soprattutto la tipologia di persone presenti in casa durante la pandemia mentre si svolgevano le proprie attività, è stato possibile delineare dei profili di utenti che hanno percepito l'effetto dell'adozione dello Smart Working in modo abbastanza omogeneo. La possibilità di sapere, infatti, se erano presenti in casa minori che dovevano essere supportati con la Didattica a Distanza, oppure altri lavoratori occupati in attività di Smart Working, oppure ancora persone inoccupate/disoccupate che occupavano i luoghi comuni, ha permesso di contestualizzare la pratica dello Smart Working in un ambiente ben definito e che inevitabilmente ci si aspetta posso influire sulla percezione di tale strumento. Come è stato analizzato già in precedenza, infatti, il divieto di effettuare spostamenti imposto dalla situazione emergenziale per scongiurare il propagarsi del virus, ha obbligato ad una relegazione e convivenza forzata nelle mura domestiche che inevitabilmente ha determinato

delle limitazioni allo svolgimento "normale" dello Smart Working. Le variabile raccolte in questa prima sezione sono state, infatti, quelle maggiormente adoperate per analizzare come i differenti valori che potevano assumere influenzavano l'opinione sullo Smart Working di tali tipologie di utenti. Per tale motivo le domande fondamentali di questa sezione sono state quelle che ci hanno permesso di delineare in modo ben definito la situazione e il contesto in cui è stato svolto lo Smart Working: chi era presente in casa mentre si svolgevano le proprie attività, se erano presenti altri lavoratori svolgevano anche loro attività di Smart Working almeno un giorno a settimana, erano presenti minori che dovevano essere supportati con la Didattica a Distanza. Tali domande permettono di indagare come fattori esterni all'adozione dello Smart Working e alle modalità di attivazione adottate dall'azienda possono influenzare non solo sulla percezione del lavoro agile, ma anche sulla distribuzione dei ruoli del lavoro non retribuito: soprattutto in questo contesto particolare di emergenza in cui la libertà e la flessibilità dello Smart Working sono in parte limitate diventa indispensabile conoscere la situazione di condivisione che si sta vivendo. Nella seconda sezione, invece, lo scopo principale è stato raccogliere la percezione degli utenti nei confronti del lavoro agile. Seppure, infatti, tanti dei benefici e delle problematiche che possono emergere con l'utilizzo di tale strumento sono stati già analizzati in letteratura, l'introduzione frettolosa e forzata del lavoro agile a seguito delle restrizioni pandemiche possono aver rappresentato un motivo di una visione distorta dello Smart Working perché lo strumento che è stato adoperato è forse poco conforme a ciò che è realmente il lavoro agile. Il cuore di questa sezione è, infatti, la domande a matrice in cui viene richiesto agli utenti di selezionare come sono variati determinati aspetti con l'utilizzo dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio. Anche se alcuni di questi aspetti (autonomia, flessibilità, valutazione in base ai risultati) dovrebbero essere aumentati fortemente con l'utilizzo dello Smart Working in quanto rappresentano i pilastri chiave su cui si fonde tale strumento, è interessante interrogare gli utenti su ciò, perché la loro percezione può aiutare a capire se effettivamente ciò che è stato adottato è in linea con quello che viene definito Smart Working oppure è stato semplice telelavoro. A tal proposito, infatti, è stato richiesto agli utenti di indicare quale è la definizione che più si avvicina alla propria percezione del lavoro agile per individuare ciò che effettivamente hanno percepito come cambiamento principale nel modo di lavorare (trasferimento a casa delle attività lavorative, flessibilità, produttività, condizione migliore di

vita) e se effettivamente c'è stato quel cambiamento culturale aziendale che deve esserci alla base di una riuscita fruttuosa dell'adozione di tale strumento. Al fine di sottolineare ciò che è rimasto impresso in modo maggiore dello Smart Working è stato richiesto agli utenti di individuare l'aspetto più positivo e negativo dell'adozione di tale strumento. Con queste ultime due domande in linea con le domande precedenti, si vuole continuare a cogliere se aspetti negativi possono essere stati frutto della situazione di emergenza che si sta vivendo e, invece, quanto gli aspetti positivi possono spingere verso una conservazione di tale modalità di far lavoro con importanti spunti per miglioramenti futuri. A contornare la percezione generale dello Smart Working, è stato importante indagare su come la dimensione aziendale, l'utilizzo già precedente alla pandemia e la frequenza con cui è stato adoperato tale strumento possono aver influenzato la percezione del lavoro agile e in parte capire perché per molto tempo tale pratica è stata una mera nozione teorica per molte imprese. In questa sezione, quindi, oltre alla domanda principale che indaga come sono cambiati alcuni aspetti del modo di far lavoro è stato importante approfondire alcuni aspetti del mondo lavorativo: è stato chiesto di indicare la dimensione dell'azienda e se l'adozione dello Smart Working è stata legata alla situazione pandemica. In modo indiretto tali domande influenzano le risposte relative alla percezione dello Smart Working, per tale motivo è stato importante somministrarle agli utenti al fine di poter confermare o meno i risultati già in parte analizzati in letteratura. Nella terza sezione, invece, con poche domande si è voluto capire come lo Smart Working ha influenzato il bilanciamento vita-lavoro soprattutto in quegli aspetti della distribuzione del lavoro non retribuito, che sembrano pesare da sempre sulla donna, provando in qualche modo anche se risulta difficile a discernere l'effetto dello Smart Working da quello della pandemia. Se il venir meno di aiuti esterni in questa situazione emergenziale e di Smart Working, può aver rappresentato un aumento di tali carichi di lavoro, è importante analizzare come ciò è stato distribuito in casa con persone del genere opposto, per documentare se data tale circostanza si può dichiarare un'accelerazione del processo di parificazione dei sessi. In tal caso è stato richiesto agli utenti di indicare separatamente come è cambiato il carico di lavoro domestico e di cura (è aumentato, è diminuito, è rimasto invariato) e come le persone del genere opposto presenti in casa hanno contribuito in tali compiti (se ne sono occupati in modo totalitario gli altri, se ne sono occupati prevalentemente gli altri, la distribuzione è stata equa, me ne sono occupato prevalentemente io, me ne sono occupato solo io). I due aspetti

del lavoro non retribuito sono stati considerati in modo separato perché seppure è documentato che entrambi gravano prevalentemente sulla figura femminile, è evidente anche che il genere maschile è propenso in modo diverso a contribuire ai lavori domestici o ai lavori di cura. L'ultima e quarta sezione è quella che vuole raccogliere una visione riassuntiva sullo Smart Working e sulla ridistribuzione del lavoro non retribuito. Dato che è passato più di un anno dall'utilizzo dello Smart Working è stato richiesto agli utenti come è cambiata la percezione di tale strumento (l'impreparazione e le difficoltà iniziali sono state risolte, molte difficoltà permangono, è aumentata la stanchezza e la demotivazione, la percezione non è cambiata) al fine di riuscire a cogliere eventuali miglioramenti dovuti a un'ormai consolidata pratica oppure per capire se l'utilizzo forzato del lavoro agile ha avuto un effetto o meno sul cambiamento della cultura aziendale in modo da essere conservato anche in fase post pandemia. La domanda che permette di raccogliere invece in modo più coinciso il bilancio generale sullo Smart Working è se gli utenti intervistati continuerebbero ad adoperarlo anche dopo questa situazione emergenziale. Attraverso tali risposte (Si, no, alternandolo al lavoro in ufficio, rivendendo alcune condizioni contrattuali) è possibile capire, infatti, se dati i pro e i contro emersi dall'utilizzo di tale strumento, la pratica del lavoro agile può essersi insediata anche nella mentalità dei lavoratori. Per quanto riguarda, invece, la distribuzione del lavoro non retribuito, è stato chiesto agli utenti come è cambiata la distribuzione dei ruoli domestici e di cura e soprattutto se l'effetto eventuale di una distribuzione più omogenea tra i sessi può essere attribuita allo Smart Working o alla situazione particolare che si sta vivendo. A tal proposito si è provato a cogliere speranze o dubbi futuri su un'eventuale continuità degli effetti di una maggiore parificazione acquisita in questo periodo. La domanda aperta conclusiva, invece, rappresenta un importante punto di riflessione su tematiche eventualmente trascurate nel questionario e che invece sono risultate particolarmente importanti dal lato dei lavoratori.

2. Analisi e interpretazione dei risultati

L'indagine è stata condotta attraverso un questionario online diffuso a partire dal 26 aprile 2021 e chiuso il 24 maggio 2021. La raccolta dei dati ha permesso di avere un campione abbastanza robusto e rappresentativo della popolazione. Dati gli svantaggi relativi a questa

tipologia di raccolta dati già presentati nel paragrafo precedente, essi sono stati in parte rielaborati eliminando sviste evidenti commessi nella compilazione, dovuti a possibili errori di distrazione o cali di attenzione. Il questionario è stato compilato da 391 utenti, un universo abbastanza robusto, e con una buona distribuzione per genere (Figura 7), macro aree geografiche (Figura 8) e classi di età (Figura 9).

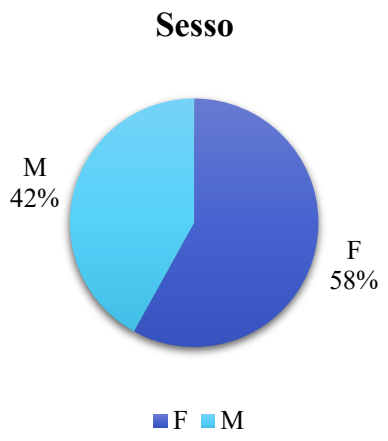

Figura 7. Distribuzione per sesso

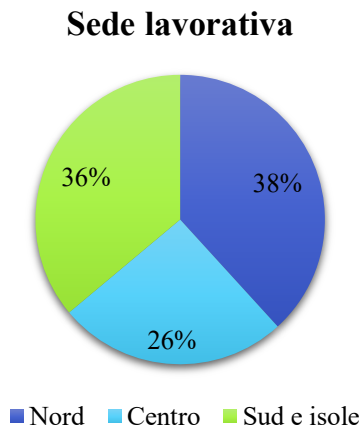

Figura 8. Sede lavorativa principale

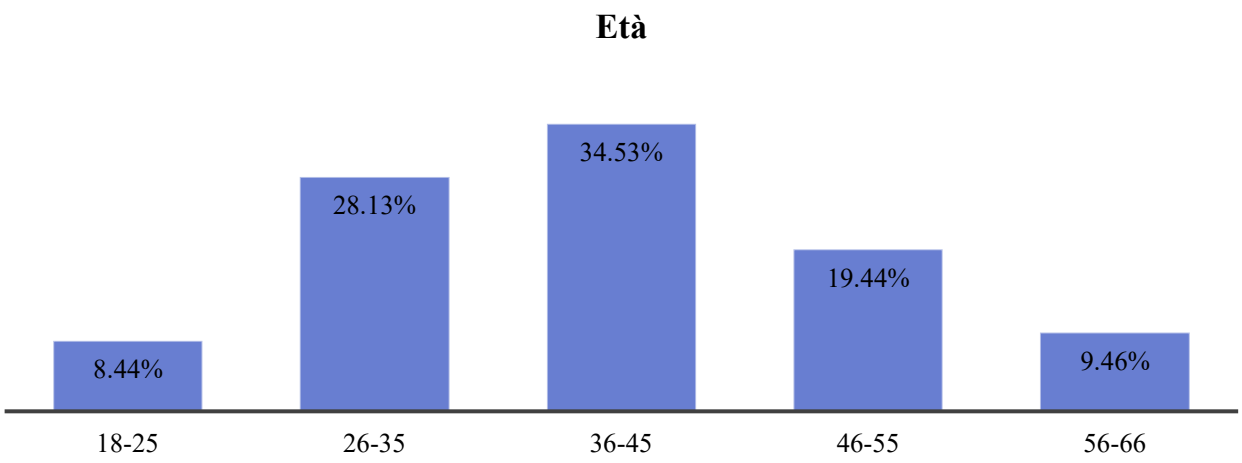

Figura 9. Distribuzione per fasce di età

2.1 Condizione occupazionale e caratteristiche generali degli altri conviventi

Solo 12 utenti (3%) hanno dichiarato di aver vissuto e svolto Smart Working in una regione diversa da quella della sede lavorativa: la totalità di questi utenti sembra rappresentare quella categoria di lavoratori che svolgono di solito il proprio lavoro lontano dalla città di origine e, quindi, la possibilità di svolgere le attività lavorative da remoto li ha condotti a tornare alle proprie abitazioni. Il 92% di questi utenti sono, infatti, giovani di età inferiore ai 30 anni che hanno vissuto la pandemia in presenza dei genitori, dato che avvalora ancora di più l'ipotesi secondo cui sono utenti che vivono fuori dalla propria regione di origine esclusivamente per motivi lavorativi.

La maggior parte dei lavoratori lavora full-time (76%), una piccola parte in part-time (22%) e una parte trascurabile ha un lavoro occasionale (2%) (Figura 10).

Figura 10. Tipologia di occupazione

È interessante notare che il 31,27% delle donne ha un lavoro part-time o occasionale contro il 15,24% degli uomini (Figura 11): ciò sta ad indicare e sottolineare che sono le donne ad avere ruoli che le tengono meno occupate o per scelta personale per dedicare più tempo alla casa e ai figli o perché è stata la figura a sacrificarsi per adempiere a tali compiti o semplicemente perché il mondo del lavoro è più propenso a questa tipologia di occupazione per le donne.

Figura 11. Tipologia di occupazione in base al sesso

Il settore in cui operano maggiormente è quello terziario (86%): servizi (28%), formazione (20%), banche/assicurazione (13%), commercio (16%), trasporti (8%), terziario (1%), tralasciando altri ruoli inseriti dagli utenti che rientrano comunque in tale settore, tra cui il settore IT (3%) (Figura 12). Tra gli altri rami lavorativi sono stati indicati quello

dell'automotive (1%) e il restante 5% ha indicato settori più o meno svariati (edilizio, farmaceutico, sanitario, industriale, ricerca, pubblica amministrazione, turismo). Il fatto che la maggior parte degli intervistati è occupato nel settore terziario è sicuramente legato alla possibilità di svolgere determinate tipologie di lavoro da casa e quindi più adatte alla modalità Smart e, di conseguenza, appartenenti a quelle tipologie di lavoro che con l'avvento della pandemia non hanno dovuto arrestare bruscamente la propria attività.

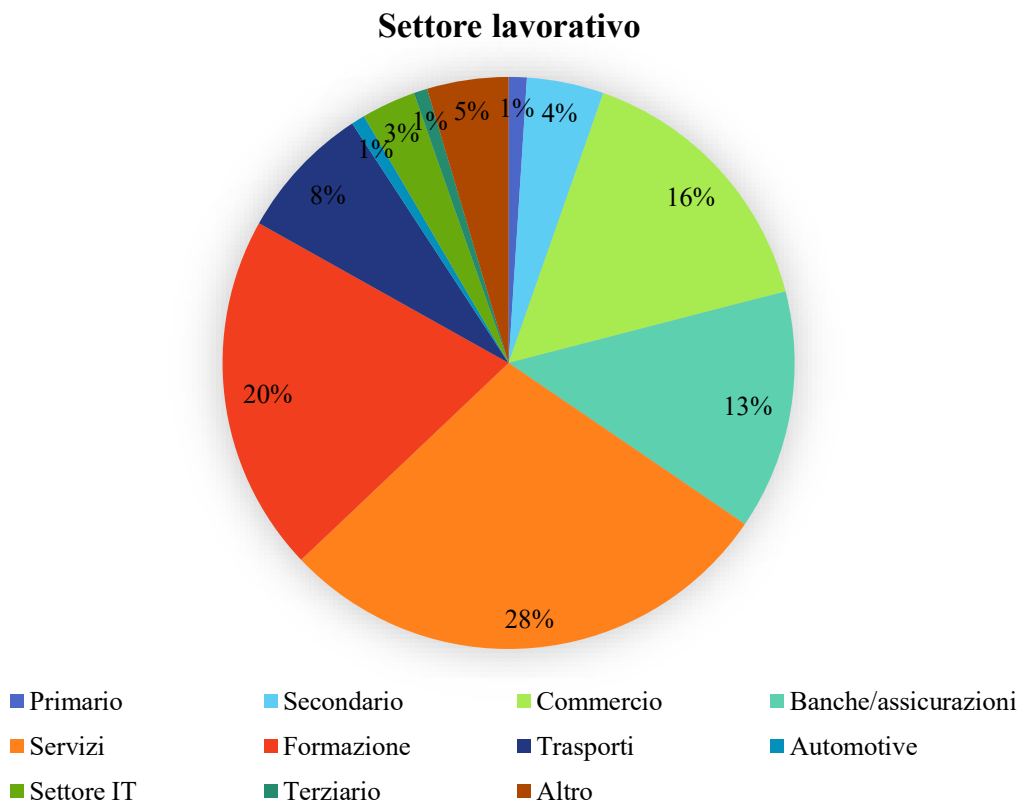

Figura 12. Settore lavorativo in cui operano

Il 26% degli intervistati ha vissuto durante la pandemia con il partner e minori, il 23% solo con il partner, mentre il 10% ha vissuto con i genitori e l'8% solo (Figura 13). La composizione delle persone presenti in casa mentre si svolgevano le normali attività quotidiana tra cui lo svolgimento del proprio lavoro verrà analizzata in seguito per capire come ha influenzato sulla percezione dello Smart Working e sulla distribuzione dei ruoli.

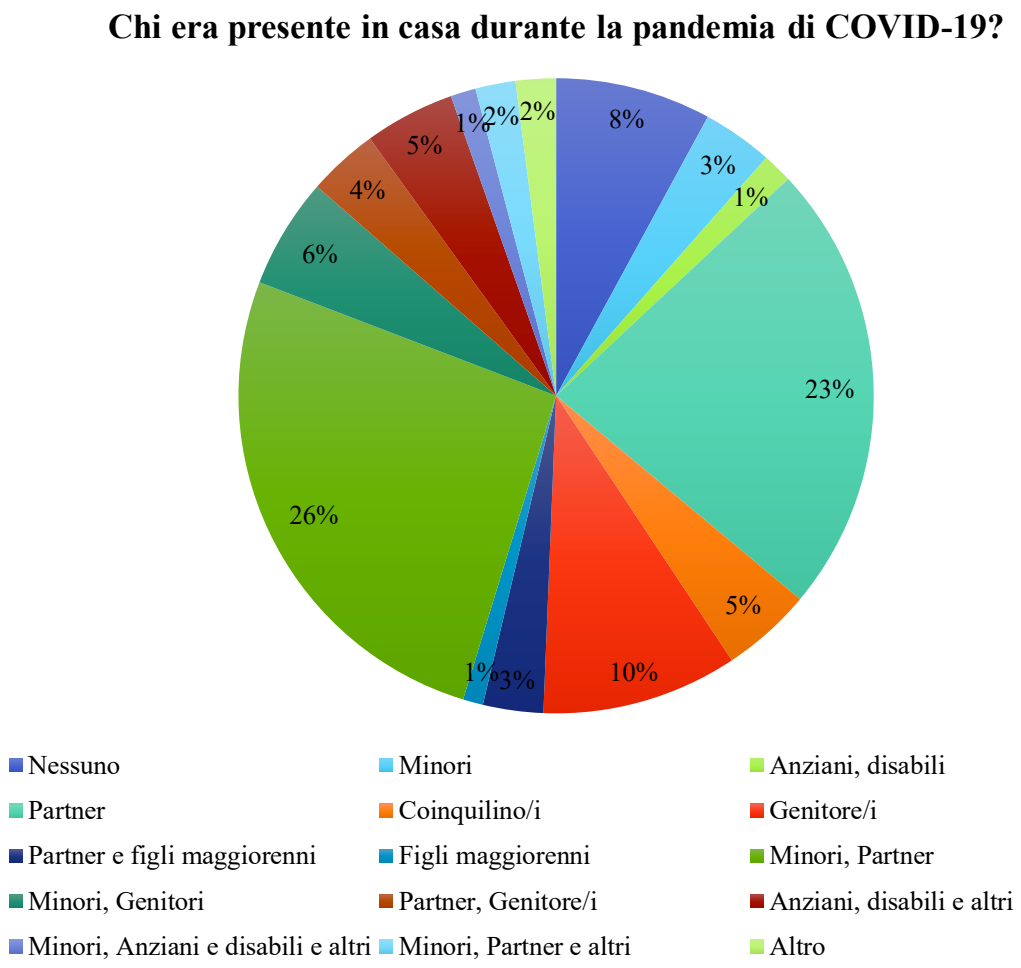

Figura 13. Componenti presenti in casa durante la pandemia insieme all'intervistato

Inoltre, è interessante notare che tra le persone che hanno vissuto con i partner (63,4% degli intervistati), il 74% delle donne dichiara che il partner svolge un lavoro full-time contro il 39% degli uomini che afferma lo stesso, invece, ben il 34% degli uomini contro il 16% delle donne dichiara che il partner è inoccupato/disoccupato (Figura 14); ciò sta ad indicare e confermare l'ipotesi secondo cui la partecipazione delle donne al mondo del lavoro è minore rispetto agli uomini e, quindi, è più probabile trovare la donna in casa.

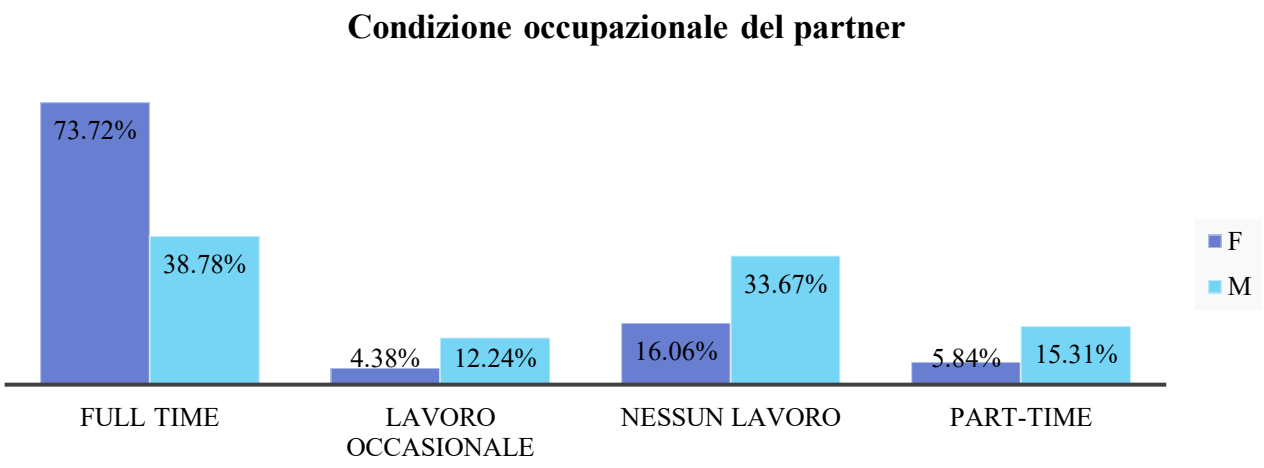

Figura 14. Condizione occupazionale del partner in base al sesso

Il 66% degli utenti intervistati ha vissuto con altri lavoratori e tra questi il 62% ha vissuto con altri lavoratori che hanno svolto contemporaneamente a loro attività di Smart Working almeno un giorno a settimana, mentre la parte restante ha continuato a recarsi sul luogo abituale di lavoro (Figura 15).

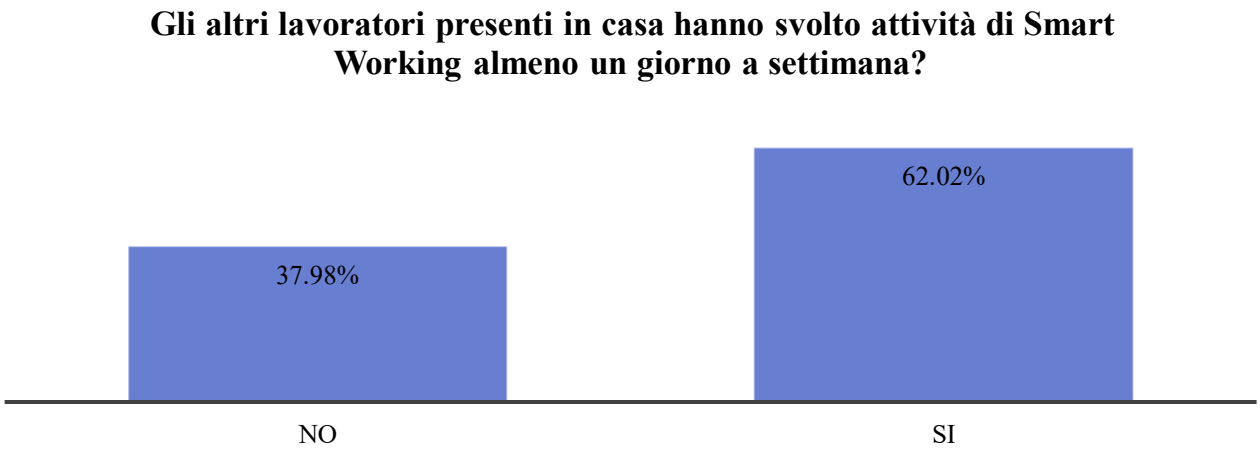

Figura 15. Modalità lavorativa degli altri lavoratori presenti in casa

2.2 Smart Working e attività lavorativa

2.2.1 Diffusione dello Smart Working pre-pandemia

I rispondenti al questionario sono la maggior parte dipendenti di medie e grandi imprese (65,73%) e una minoranza di micro e piccole aziende (34,27%) (Figura 16).

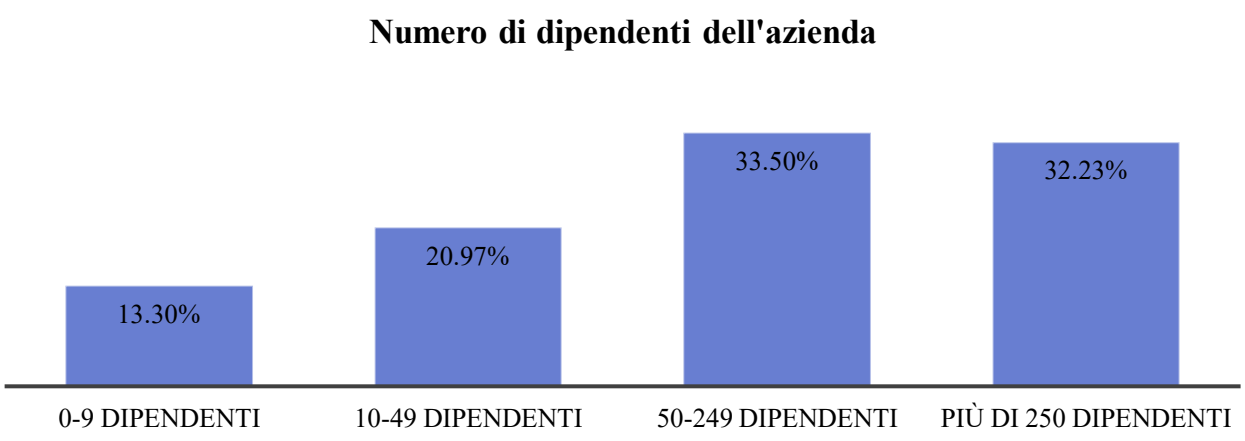

Figura 16. Dimensione aziendale

A conferma del fatto che lo Smart Working era uno strumento poco praticato prima della pandemia, solo il 25% aveva già adottato tale strumento prima della diffusione del virus (Figura 17).

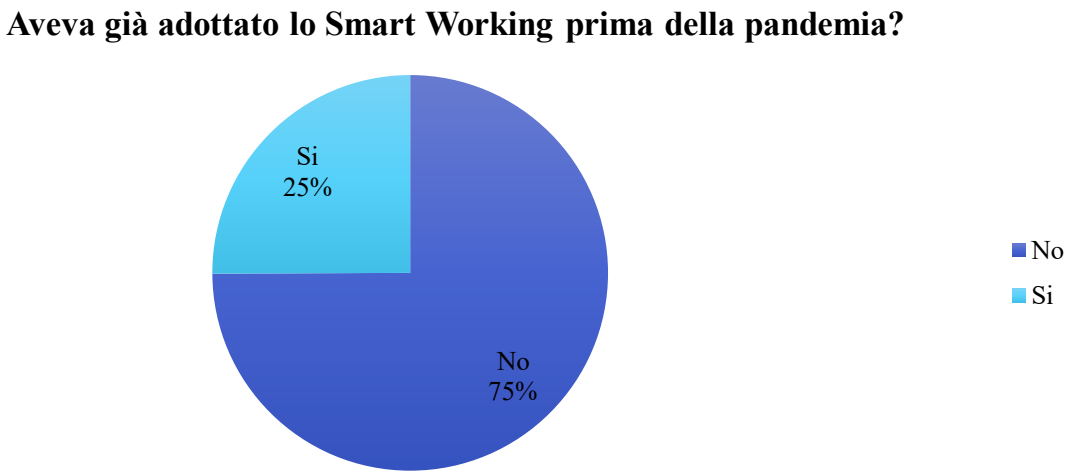

Figura 17. Diffusione dello Smart Working pre pandemia

La maggior parte degli utenti che avevano già adottato tale strumento sono i dipendenti delle medie (50-249 dipendenti) e grandi imprese (più di 250 dipendenti) (84,69%) (Figura 18), a conferma del fatto che lo Smart Working è stata una prerogativa di quelle aziende che hanno deciso di investire in questo nuovo strumento per essere all'avanguardia ancora prima della diffusione del COVID-19 forse consapevoli della strada verso cui premeva da tempo il mondo del lavoro.

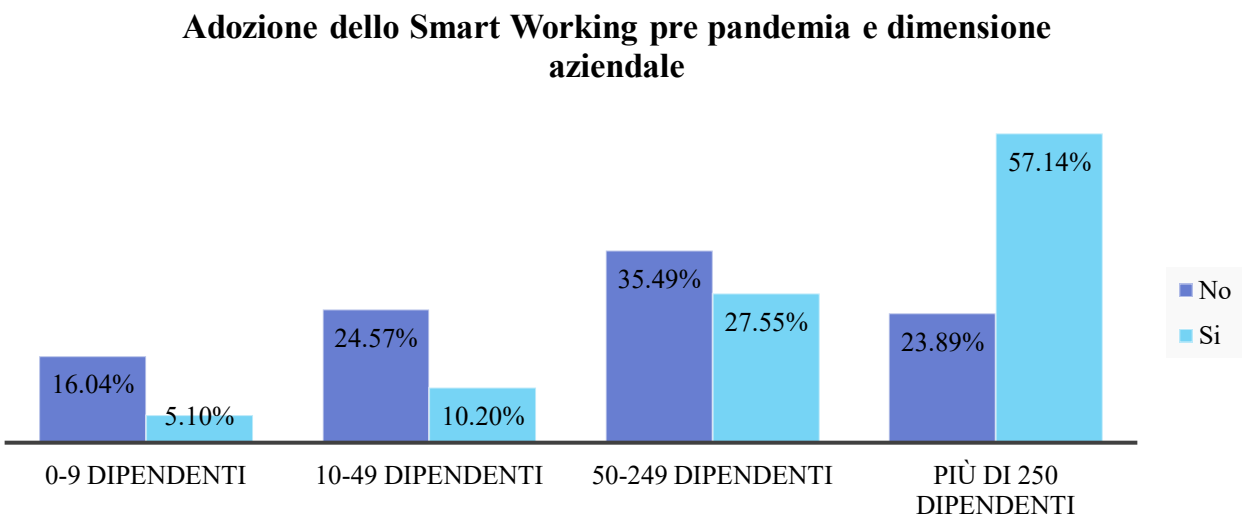

Figura 18. Adozione dello Smart Working pre pandemia in base alla dimensione aziendale

Il 27% delle persone che non aveva adottato lo Smart Working prima della pandemia, coerentemente con la scarsa diffusione di tale strumento, non l'aveva adottato perché l'azienda non l'aveva previsto (proposto o permesso). È interessante, invece, notare che una percentuale consistente non ne aveva fatto richiesta perché non era a conoscenza di tale strumento (20%), evidenziando, quindi, che oltre ad essere una modalità poco applicata, non era neppure tanto conosciuta. C'è da considerare poi il 34% degli intervistati che non aveva adottato lo Smart Working in quanto la propria mansione era poco compatibile con tale modalità, fattore che come vedremo in seguito ne influenza anche la percezione essendo stato in questo caso l'adozione di tale strumento più una forzatura dettata dall'avvento della pandemia e, quindi, un quasi sicuro ritorno al lavoro in presenza in periodi di normalità. Questo dato potrebbe in parte non sorprendere in quanto le aziende si sono ritrovate a dover scegliere tra interrompere le proprie attività oppure proseguire adottando lo Smart Working, per tale motivo è possibile che ci si è trovati di fronte a un reinventarsi del lavoro anche lì dove sembrava poco compatibile con il lavoro agile. Il 3% degli utenti ha indicato che solo l'esigenza della pandemia ha determinato l'attivarsi dello Smart Working perché prima era una modalità non prevista dall'azienda. Il 6% che non avevano adottato lo Smart Working prima della pandemia è stato invece perché ha iniziato a lavorare in questo periodo emergenziale (Figura 19).

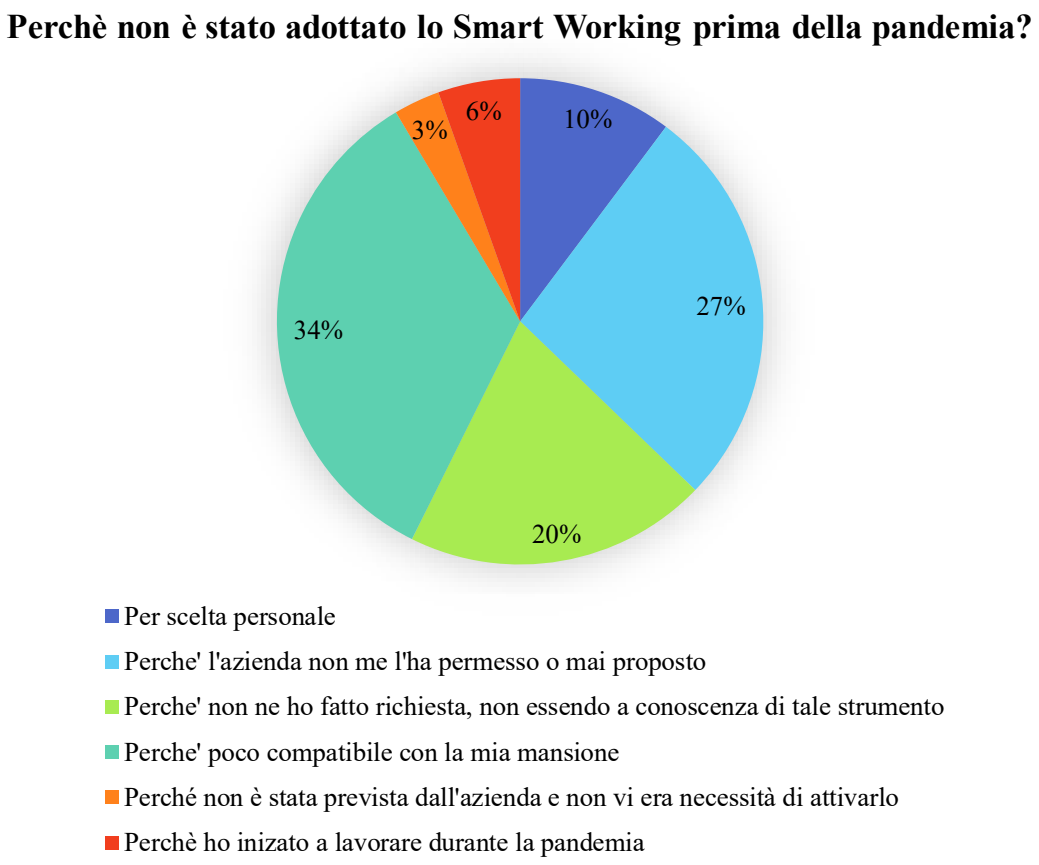

Figura 19. Motivo della mancata adozione dello Smart Working in periodi precedenti alla pandemia

2.2.2 Percezione dello Smart Working e come è cambiata l'attività lavorativa

È sbalorditivo il fatto che il 45% degli utenti ha descritto la propria percezione dello Smart Working come un semplice trasferimento delle attività lavorative a casa: non è una definizione sbagliata, ma sta ad indicare che ciò che è rimasto impresso prevalentemente del lavoro agile è stato questo, molto probabilmente perché è stato il fattore oggetto di un cambiamento più radicale, ma ciò significa che altri aspetti positivi dello Smart Working non sono stati percepiti in modo così evidente. Il 34% riconosce comunque una maggiore flessibilità lavorativa, una piccola parte (12%) lo definisce come uno strumento che migliora la condizione personale di vita e il 7% si sofferma sull'aumento della produttività aziendale (Figura 20). È interessante notare che il 76% degli utenti che ha riconosciuto un aumento della condizione personale di vita non ha vissuto con minori, elemento questo ultimo che si vedrà influenza pesantemente la percezione di tale strumento. Gli utenti che hanno inserito una

propria definizione di Smart Working hanno indicato che il lavoro agile è stata una modalità adottata solo a seguito della pandemia e quindi vista come una soluzione di emergenza in cui le normali aggregazioni non sono possibili. Un utente, invece, ha indicato che quello che è stato attuato era più un telelavoro che comunque però ha permesso di gestire meglio i propri tempi. Un altro intervistato invece ha precisato la difficoltà di gestire le esigenze lavorative con minori in casa. Altri invece hanno identificato lo Smart Working, paragonandolo al lavoro normalmente svolto in ufficio, come uno strumento che determina una minore produttività e efficienza, ma un risparmio sui tempi di trasporti che ha permesso di lavorare di più.

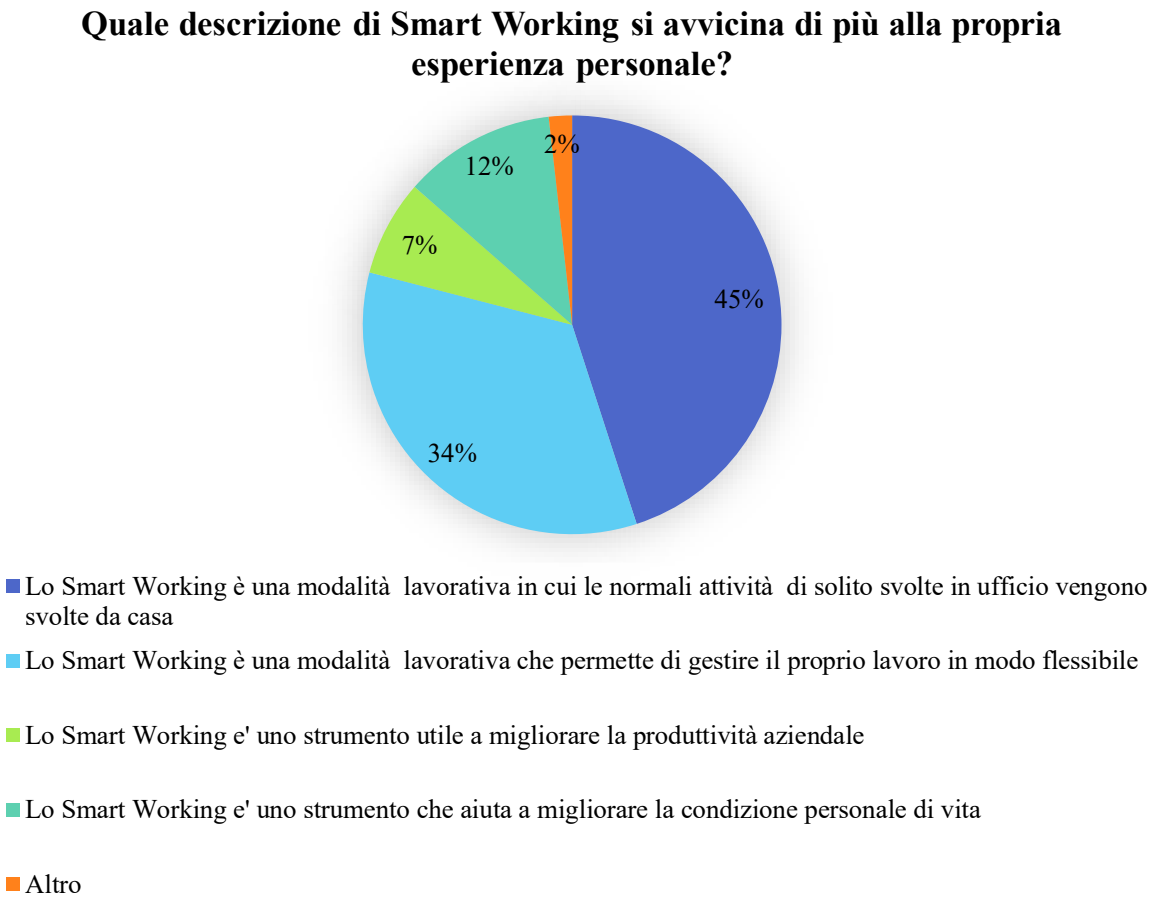

Figura 20. Definizione di Smart Working in base alla propria esperienza personale

Contrariamente a questa percezione però il 59% degli utenti percepisce un cambiamento nella cultura aziendale soprattutto nell'organizzazione del lavoro (65%): dati i limiti del questionario non è stato possibile indagare se il cambiamento che è stato percepito è dovuto a un'evidente evoluzione della modalità lavorativa oppure proprio a un cambiamento

dell'approccio al lavoro e quindi della cultura organizzativa aziendale vera e propria. Una piccola percentuale (20%) riconosce un cambiamento nel rapporto con il capo e il 13% nota una modifica nella valutazione. Una piccola parte di utenti (2%) invece ha tenuto a sottolineare che aumentano molto le ore lavorative senza una riconoscenza economica e aumenta la difficoltà a staccare mentalmente dopo le ore di lavoro a causa soprattutto di una mancanza di separazione tra vita privata e vita lavorativa; un altro utente, invece, indica come oggetto di cambiamento aziendale la mancanza di rapporti sociali (Figura 21).

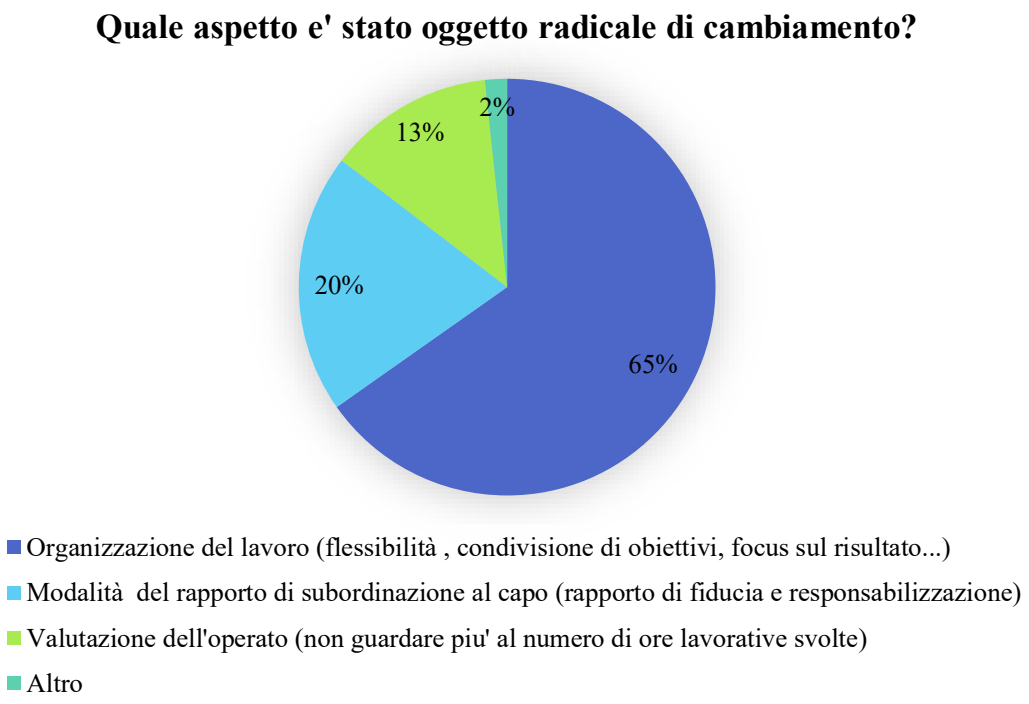

Figura 21. Oggetto della trasformazione culturale aziendale che ha cambiato il modo di lavorare

Ciò che emerge in modo chiaro sono, invece, determinati aspetti che sono diminuiti con l'adozione dello Smart Working rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio: il 71% degli intervistati dichiara che è diminuito il riconoscimento degli straordinari (Figura 22), il 75% ha visto una diminuzione dei rapporti con i colleghi (Figura 23) e il 70% ha percepito una minore separazione tra vita privata e vita lavorativa (Figura 24).

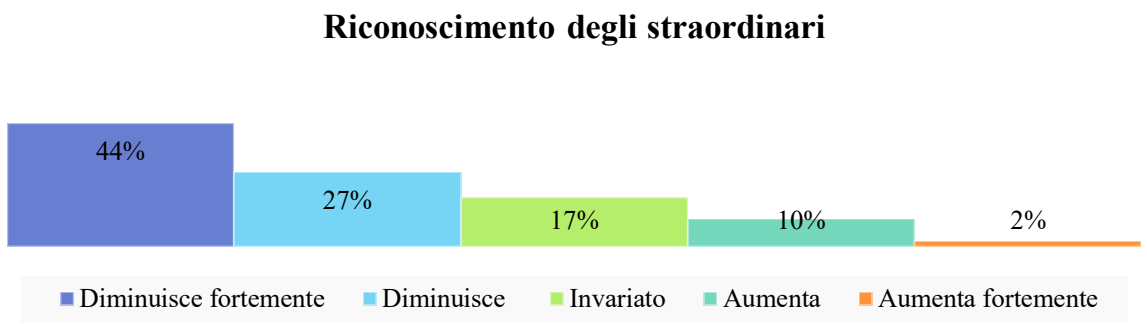

Figura 22. Come è variato il RICONOSCIMENTO DEGLI STRAORDINARI con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

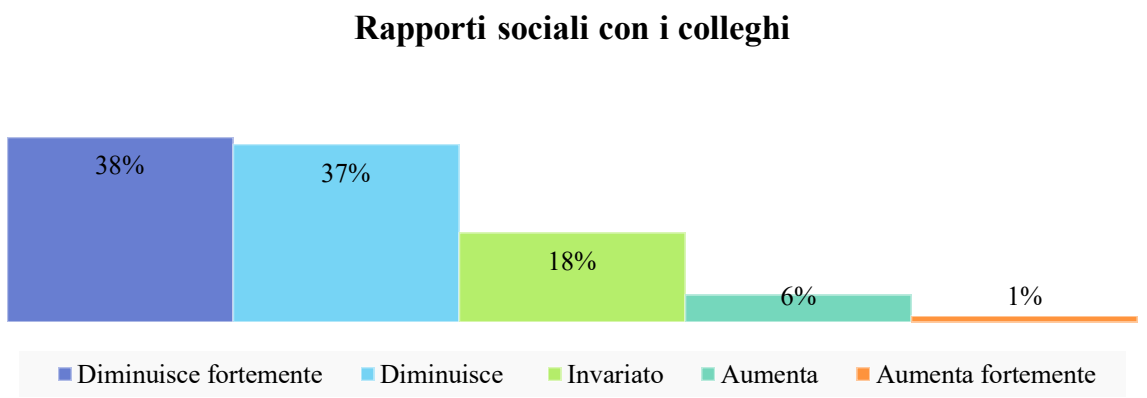

Figura 23. Come è variato il RAPPORTO SOCIALE CON I COLLEGHI con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

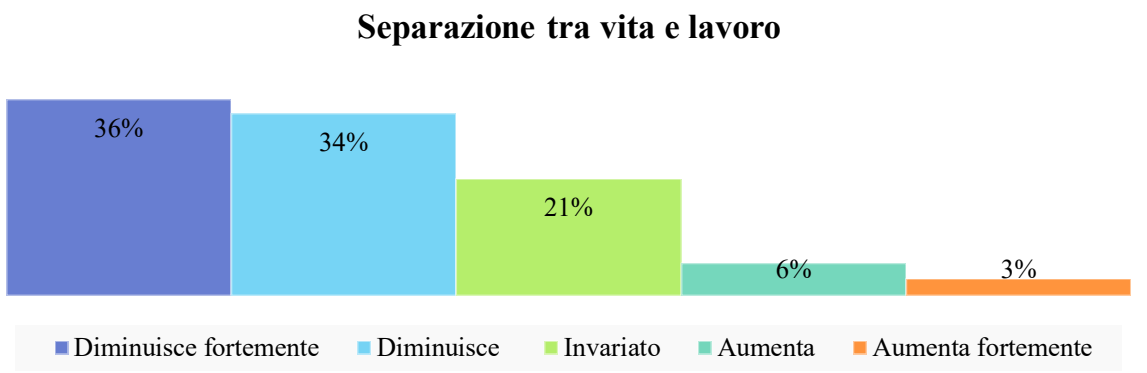

Figura 24. Come è variata la SEPARAZIONE TRA VITA E LAVORO con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

A tal proposito, molti dei commenti raccolti con il quesito a risposta aperta fanno riferimento a una maggiore valorizzazione del diritto alla disconnessione. Tale diritto viene riconosciuto nella normativa che regola lo Smart Working come l'individuazione dei tempi di riposo del

lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 19, Legge 81/2017). Con l'utilizzo massiccio dello Smart Working a seguito della pandemia, è stata riconosciuta tale difficoltà, infatti, nella conversione in legge del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30, recante misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena, si fa riferimento esplicito al diritto alla disconnessione specificando che l'esercizio di tale diritto, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi, al fine di facilitare un processo di cambiamento culturale aziendale. A riguardo, infatti, viene esplicitato dai lavoratori l'esigenza di non tradurre la flessibilità dello Smart Working in lavoro ad oltranza, lavorando più del dovuto e senza riconoscimento degli straordinari[5]. Sulla diminuzione dei rapporti con i colleghi, è emerso che la mancanza di relazioni umani provoca forte stress e praticare lo Smart Working nella modalità con cui è stato adoperato durante la pandemia, quindi, per lo più in modo totalitario, è deleterio per i rapporti personali; allo stesso tempo tale fattore è stato quello maggiormente inserito dagli intervistati nella domanda in cui viene richiesto il fattore peggiore dello Smart Working.[6] Allo stesso modo, anche la diminuzione di separazione tra vita privata e vita lavorativa rientra all'interno dei fattori da migliorare dello Smart Working indicati dagli intervistati nella domanda conclusiva[7]: seppure tale strumento dovrebbe favorire un migliore equilibrio tra queste due sfere sembra che questo grande test, imposto dalla situazione emergenziale, ha spinto nella direzione opposta. Dai dati raccolti, infatti, il 76,82% degli utenti che ha vissuto con minori ha riscontrato una diminuzione della separazione tra vita privata e vita lavorativa, confermando il fatto che dover gestire più aspetti in luoghi comuni ha portato inevitabilmente

[5] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Il diritto alla disconnessione penso sia fondamentale, spesso la pausa pranzo è inesistente così come l'orario di fine lavoro", "Diritto alla disconnessione", "Il diritto alla disconnessione dopo un orario prestabilito", "Incentivi economici per la maggiore reperibilità", "Adeguare le condizioni contrattuali soprattutto sugli straordinari", "Evitare chiamate di lavoro fuori orario", "Evitare che la flessibilità significhi stare collegati al PC da mattina a sera", "Evitare di lavorare ad oltranza", "Maggiore valore al concetto di disconnessione da parte dell'azienda", "Rispettare gli orari", "Straordinari pagati", "Non lavorare più del dovuto", "Ridurre il numero di call".

[6] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Mancano completamente le relazioni umani, e questo stressa tantissimo", "Rapporto con gli altri colleghi", "Non può esserci solo Smart Working serve alternanza con l'ufficio altrimenti sarebbe alienante e deleterio per i rapporti personali", "Per i giovani penso sia un ottimo mezzo ad eccezione della mancanza dei rapporti sociali", "I rapporti personali con colleghi e superiori".

[7] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "La commistione tra tempi di lavoro e tempo dedicato alla vita privata", "Deve favorire life work balance", "Bilanciare la vita lavorativa con quella personale", "Miglior bilancio lavoro/vita privata".

a fondere queste due sfere. Nonostante non si riesce a estrapolare in modo certo dai dati che abbiamo a disposizione, non è possibile imputare del tutto tali mancanze al solo utilizzo dello Smart Working: come affermato già in precedenza, l'esistenza del virus influenza imprescindibilmente la percezione di tale strumento, come ad esempio la possibilità di non poter cambiare il proprio luogo di lavoro a piacimento o la mancanza di aiuti per la gestione dei figli o delle faccende domestiche oppure ancora l'utilizzo per lo più massiccio e totalitario di tale strumento imposti dalle restrizione per evitare il propagarsi del virus, sono vincoli imposti prevalentemente dalla situazione emergenziale e non dall'adozione del lavoro agile.
A conferma del prolungamento dell'orario di lavoro e del riconoscimento degli straordinari, il 64% degli intervistati ha evidenziato un aumento della connessione e della reperibilità (64%) (Figura 25) dettata da un maggiore utilizzo delle tecnologie informatiche (68%) (Figura 26). Tali dati molto probabilmente sono una stretta conseguenza dello Smart Working: il fatto di dover far affidamento a call e videoconferenze per la condivisione di informazioni e risultati rispetto alle normali riunioni, già da sé implica un maggiore utilizzo delle tecnologie informatiche e, unito al fatto che in più non esiste una disabilitazione delle piattaforme che impone la disconnessione, la reperibilità aumenta indubbiamente.

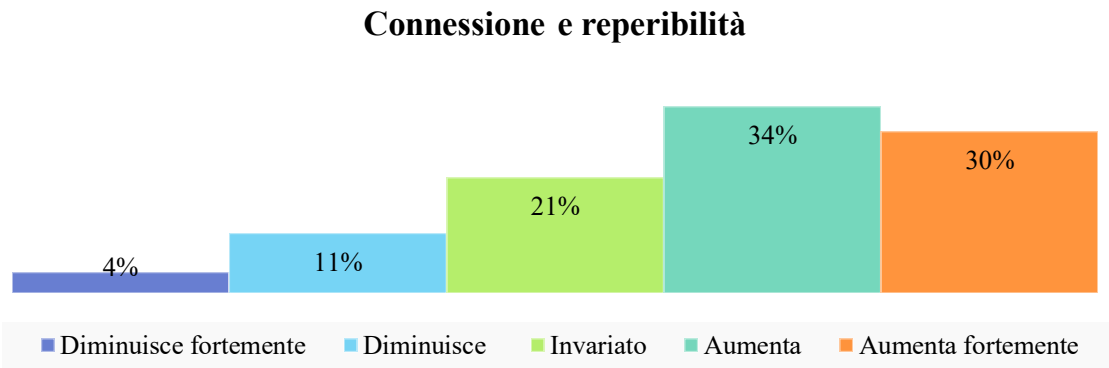

Figura 25. Come è variata la CONNESSIONE E REPERIBILITA' con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

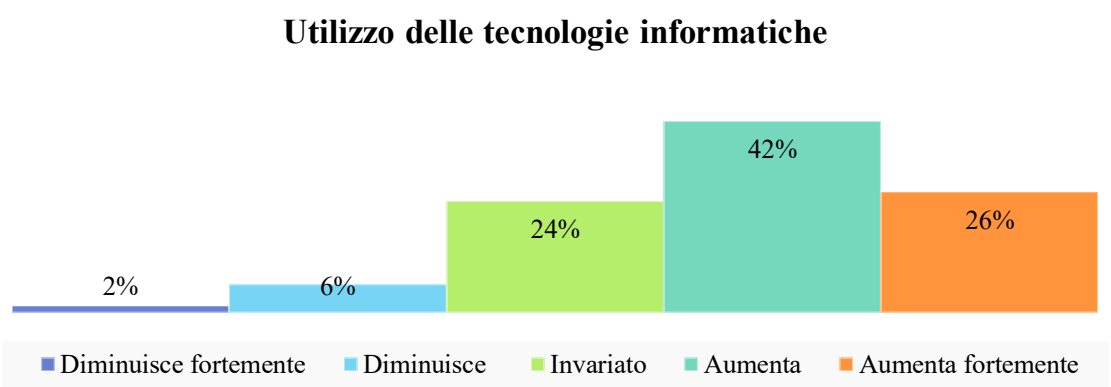

Figura 26. Come è variato l'UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

La dotazione informatica risulta per lo più aumentata (41%) rispetto che diminuita (22%) anche se una buona parte (36%) la considera invariata (Figura 27).

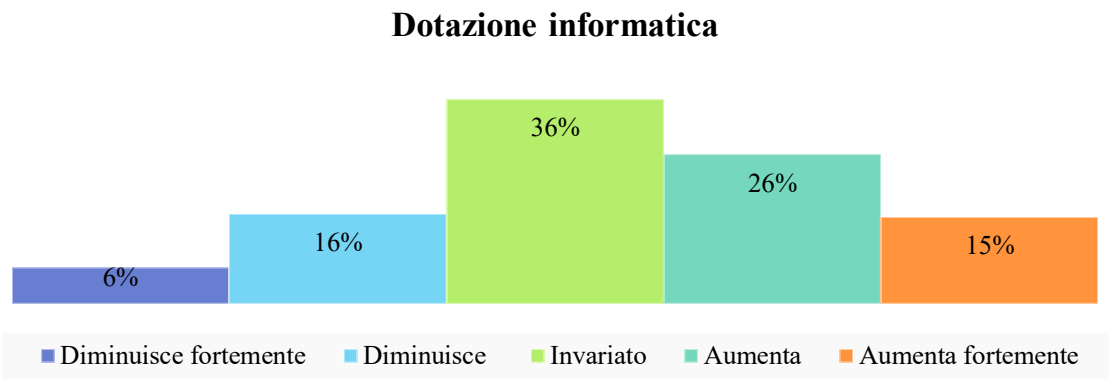

Figura 27. Come è variata la DOTAZIONE INFORMATICA con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

Una distribuzione così eterogenea sulla dotazione informatica fa pensare al fatto che è dipeso molto dalle singole realtà aziendali, alcuni utenti però hanno tenuto a sottolineare delle difficoltà legate alla strumentazione informatica come ad esempio la connessione internet e la rete di casa non sempre adeguata e la mancanza di devices informatici indispensabili[8].

[8] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Fattori tecnologici", "La rete", "Connessione ad internet e la rete", "Fornitura di adeguati strumenti informatici", "Fornire strumenti tecnologici a chi non ne possiede", "Dotazione di connessione e device", "Supporti informatici", "Aumentare la connettività per tutti", "Le infrastrutture di base".

Per più della metà degli intervistati (51%) è diminuita invece l'efficienza del coordinamento con il capo (Figura 28) e per una parte consistente degli utenti (47%) anche quella con il team anche se in misura minore (Figura 29).

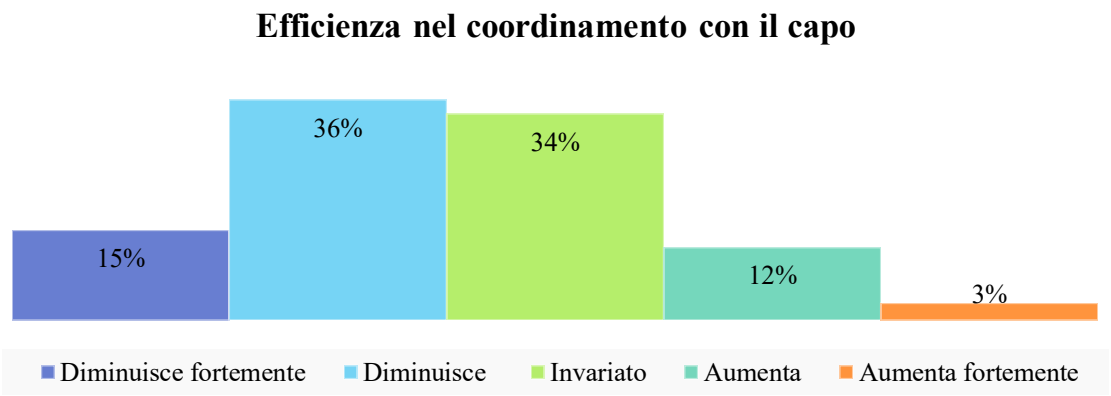

Figura 28. Come è variata l'EFFICIENZA NEL COORDINAMENTO CON IL CAPO con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

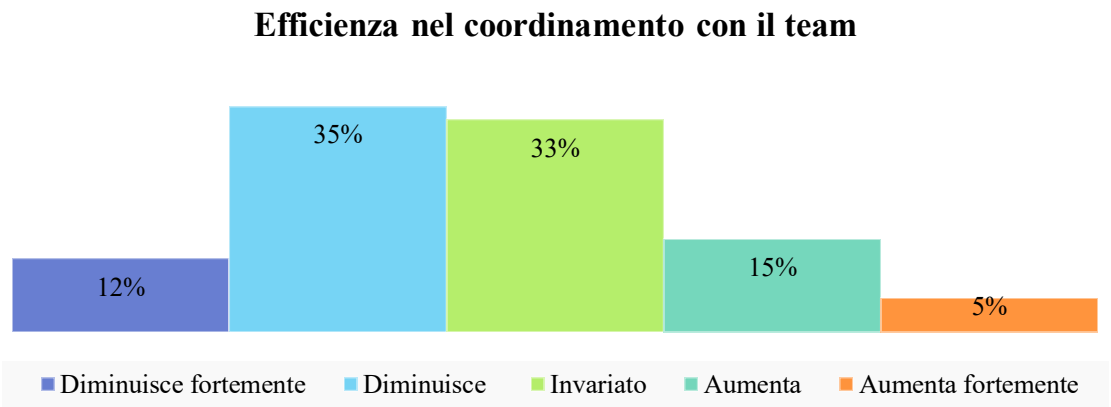

Figura 29. Come è variata l'EFFICIENZA NEL COORDINAMENTO CON IL TEAM con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

Per la maggioranza degli utenti (41%) la valutazione sull'operato è rimasta invariata e una parte consistente (40%) ha ritenuto di essere valutato non in base ai risultati raggiunti (Figura 30), confermando il fatto che in realtà non c'è stato un così profondo cambiamento culturale soprattutto a livello del management, tale da spostarsi dal controllo continuo oppure dalla semplice osservazione delle ore lavorative all'effettivo raggiungimento di obiettivi e risultati condivisi come metodo di valutazione.

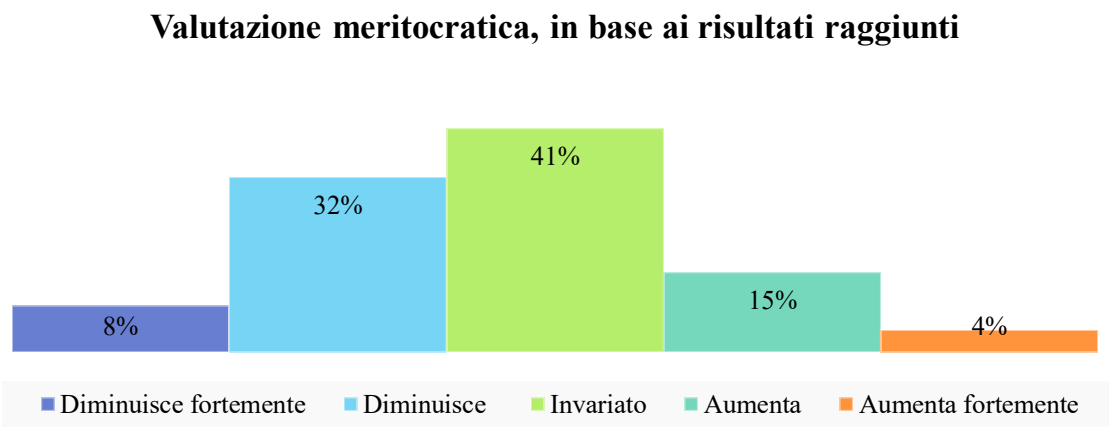

Figura 30. Come è variata la VALUTAZIONE MERITOCRATICA con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

Tende verso un aumento invece la flessibilità e l'autonomia (55%) (Figura 31) unitamente alla responsabilizzazione sul raggiungimento dei risultati (40%) (Figura 32). Tale aumento della responsabilizzazione può essere in parte giustificato dalla mancanza di rapporti ravvicinati e di confronti face to face, che potrebbero aiutare nella risoluzione di problemi. Invece, nonostante la maggioranza degli utenti ha riconosciuto un aumento della flessibilità, alcuni hanno lamentato e indicato come elemento da migliorare dello Smart Working proprio tale fattore[9].

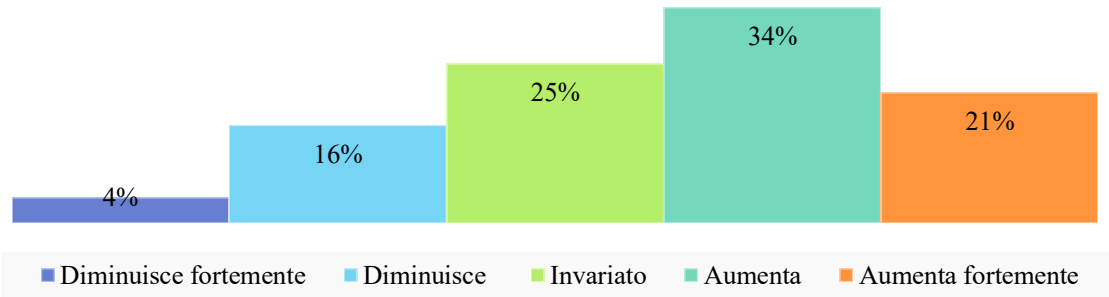

Figura 31. Come è variata l'AUTONOMIA E FLESSIBILITA' con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

[9] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Maggiore flessibilità oraria", "Maggiore flessibilità", "Flessibilità totale in termini di bilanciamento nel lavoro presenziale/da remoto", "Poter lavorare in orari più flessibili".

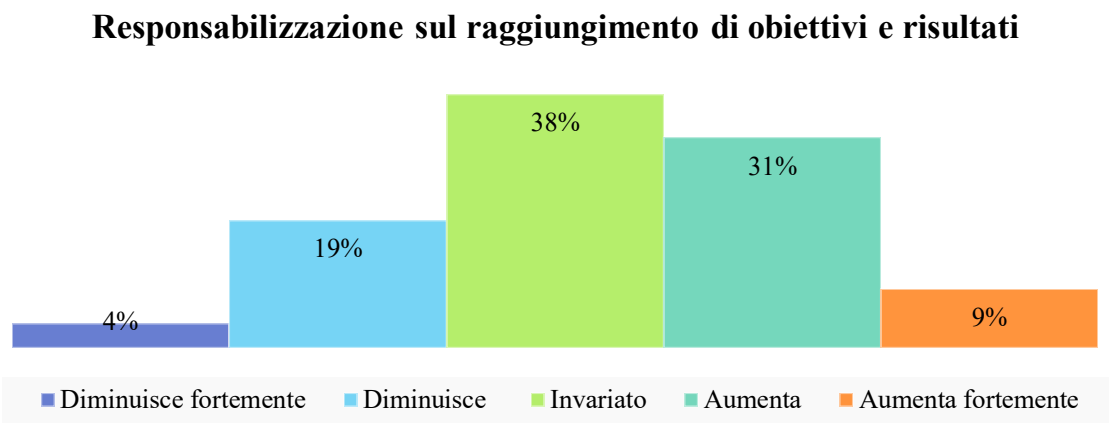

Figura 32. Come è variata la RESPANSABILIZZAZIONE con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

2.2.3 Smart Working e produttività

Sulla produttività non abbiamo una distribuzione omogenea tra gli intervistati: il 36% dichiara che è diminuita, il 35% che è rimasta invariata e il 28% che è aumentata (Figura 33).

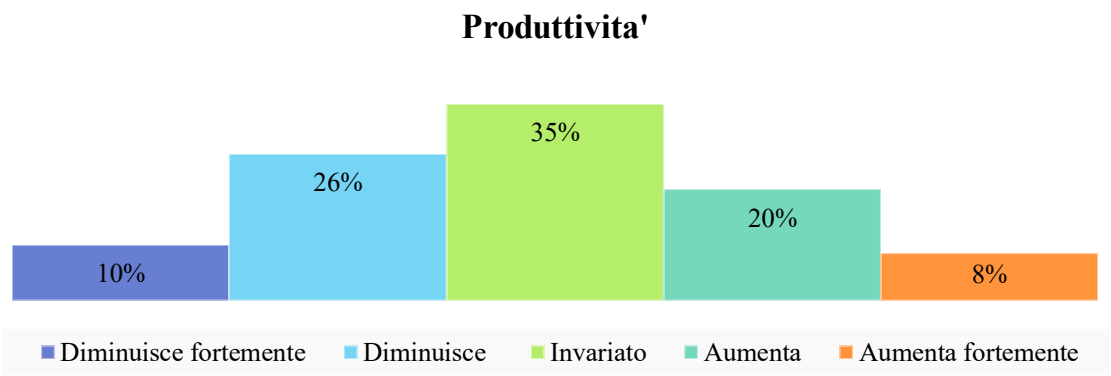

Figura 33. Come è variata la PRODUTTIVITA' con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio

I risultati sulla produttività sembrano essere concordi alle indagini precedentemente condotte e analizzate nella letteratura: l'aumento della produttività viene riconosciuta in modo maggiore dai lavoratori che avevano già adottato lo Smart Working prima della pandemia rispetto ai lavoratori alle prime armi con questo strumento. Infatti il 45% degli utenti che già aveva adottato lo Smart Working riconosce un aumento della produttività contro il 22% degli utenti che ne riconosce lo stesso un aumento pur non avendo adottato tale strumento prima

della pandemia; di contro il 43% degli utenti che è alle prime armi con tale strumento riconosce una diminuzione della produttività contro il 15% degli utenti che nonostante aveva già usavano il lavoro agile non percepisce un contributo positivo nella produttività aziendale (Figura 34). Tali dati confermano, quindi, i risultati delle indagini analizzate precedentemente secondo cui la conoscenza e l'adozione precedente dello Smart Working ne determina una maggiore consapevolezza e destrezza degli intervistati, che inevitabilmente si traduce in termini positivi anche per la produttività aziendale.

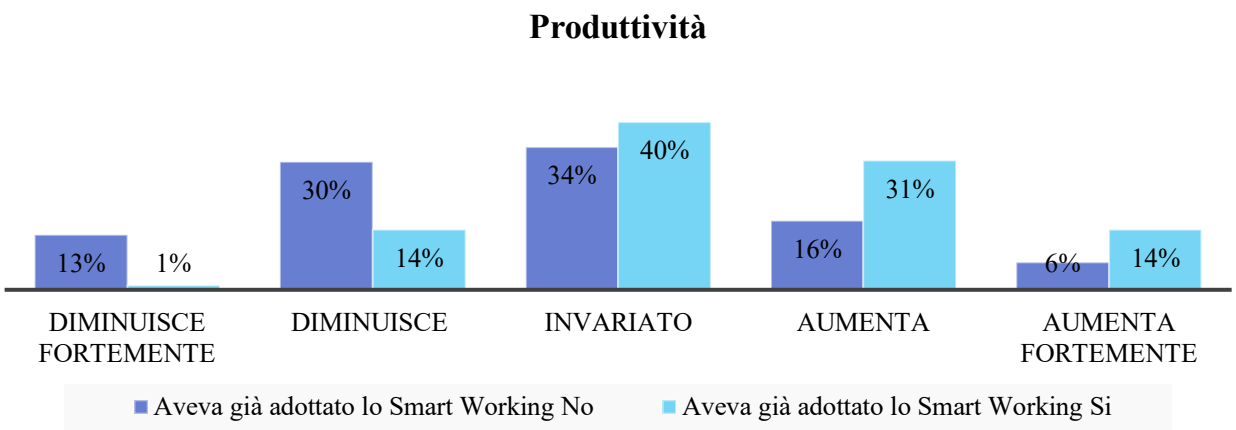

Figura 34. Come è variata la PRODUTTIVITA' in base all'aver già adottato o meno tale strumento

Inoltre, anche il sesso dei lavoratori sembra influenzare questa percezione: solo il 20% delle donne riconosce un aumento della produttività con lo Smart Working contro il 41% degli uomini, invece il 45% delle donne percepisce una diminuzione della produttività con il lavoro agile contro il 23% degli uomini (Figura 35). Come analizzato in letteratura, sembrerebbe essere confermata l'ipotesi secondo cui mentre la flessibilità è utilizzata dalle donne per scopi favorevoli alla famiglia, è usata dagli uomini per scopi di performance, che implica una maggiore attenzione e conseguenza sulla produttività aziendale.

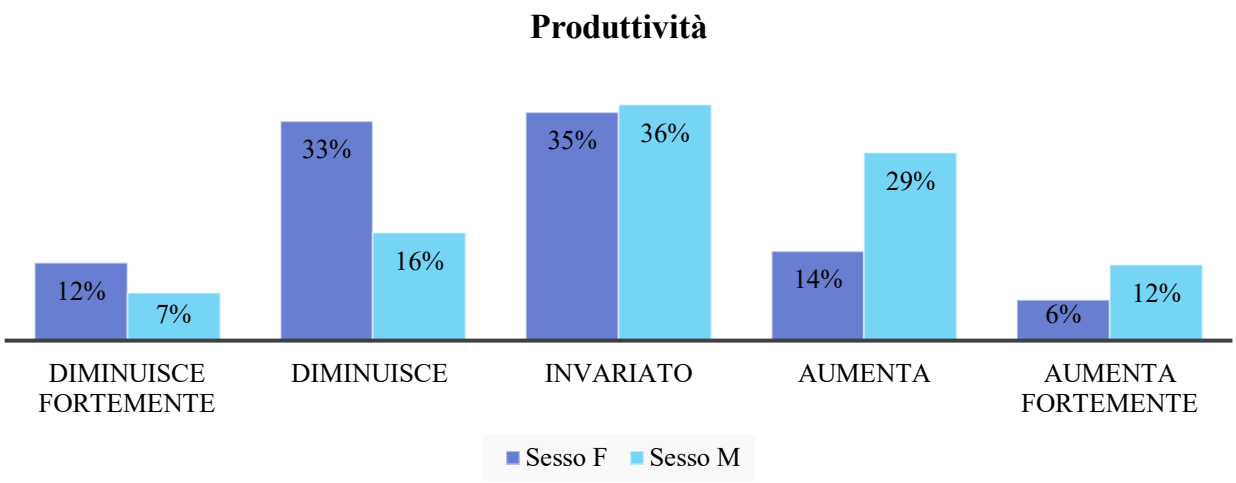

Figura 35. Come è variata la PRODUTTIVITA' in base al sesso

È interessante notare inoltre come il 70,41% dei lavoratori che dichiara di non aver adottato lo Smart Working perché poco compatibile con la propria mansione dichiara una diminuzione della produttività, riconoscendone la forzatura del lavoro agile nel proprio lavoro.

2.2.4 Vantaggi e svantaggi dello Smart Working

Al fine di avere una visione di insieme della percezione dello Smart Working è stato richiesto agli utenti di indicare l'aspetto che si ritiene più positivo del lavoro agile e quello più negativo. Il fattore che è stato individuato come quello più positivo dello Smart Working da ben il 64% degli intervistati è la possibilità di dedicare più tempo al benessere personale e dei propri cari. Inevitabilmente, la possibilità e in parte l'obbligo di rimanere a casa ha permesso anche in quella che può essere vista come una convivenza forzata un ravvicinamento familiare e la possibilità di trascorrere più tempo e dedicare più tempo ai propri cari. Seppure rappresentano una minoranza il 14% degli utenti intervistati ha percepito il lavoro come più stimolante e soddisfacente come fattore più positivo dello Smart Working e il 12% ha segnalato l'aumento della produttività. A tal proposito è doveroso indagare su come aspetti particolari di tali utenti hanno influito su tale percezione: il 64% degli utenti che ha percepito il lavoro più stimolante e soddisfacente è del genere maschile e inoltre tra tali utenti solo il 21% ha vissuto in presenza di minori. Un andamento simile si ha anche tra gli utenti che hanno individuato come aspetto più positivo dello Smart Working un aumento della produttività: il 62% sono uomini e il 29% ha vissuto in presenza di minori. Inoltre, tra gli utenti che hanno rilevato un aumento della

produttività e un lavoro più soddisfacente e stimolante il 50% aveva già adoperato lo Smart Working e il 69% opera nel settore terziario, più adatto alla tipologia di lavoro da remoto. Si può, quindi, in parte affermare che gli utenti che hanno percepito un effetto positivo soprattutto nella sfera lavorativa sono i lavoratori che non si sono ritrovati in situazioni di forte stress come poteva essere la presenza di minori in casa che richiedevano attenzioni oppure tutti quegli utenti che avevano già assimilato la pratica dello Smart Working in tempi antecedenti alla pandemia e quindi non hanno dovuto fare i conti con problematiche di comprensione e adattamento nei confronti di uno strumento nuovo. È interessante notare invece che nonostante l'alternativa sull'eliminazione dei tempi per raggiungere il luogo di lavoro e di tutte le spese derivanti dalla presenza in ufficio non è stata proposta, è stata indicata comunque come elemento più positivo dello Smart Working dal 5% degli intervistati. Tale porzione di lavoratori, in realtà si è mostrata fortemente soddisfatta dall'utilizzo dello Smart Working, tant'è vero che alcuni hanno inserito dei commenti positivi al punto di suggerire di renderlo un regime di lavoro ordinario per i lavoratori che subiscono pesanti spese e stress derivanti dalla presenza in ufficio come i pendolari[10]. Una piccola parte (2%) ha riconosciuto come elemento migliore la flessibilità mentre la parte restante (3%) ha individuato alternative più o meno disparate (Figura 36): l'eliminazione dell'inquinamento e dello stress derivante dal raggiungimento del posto di lavoro, la possibilità di continuare a lavorare anche in condizioni non ordinarie, l'aumento delle competenze informatiche e la digitalizzazione dei processi. Altri utenti, invece, hanno tenuto a specificare che data la loro tipologia di mansione, non trovano aspetti positivi, riconoscendo però forse le potenzialità dello Smart Working per altri lavori.

[10] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Per quanto riguarda la mia esperienza cambierei poco io sono soddisfatto tantissimo essendo un lavoratore pendolare, con risultati in termini di produttività eccellenti", "Renderlo regime di lavoro ordinario soprattutto per i pendolari", "La possibilità di evitare tempi per lo spostamento ecc favorisce la produttività".

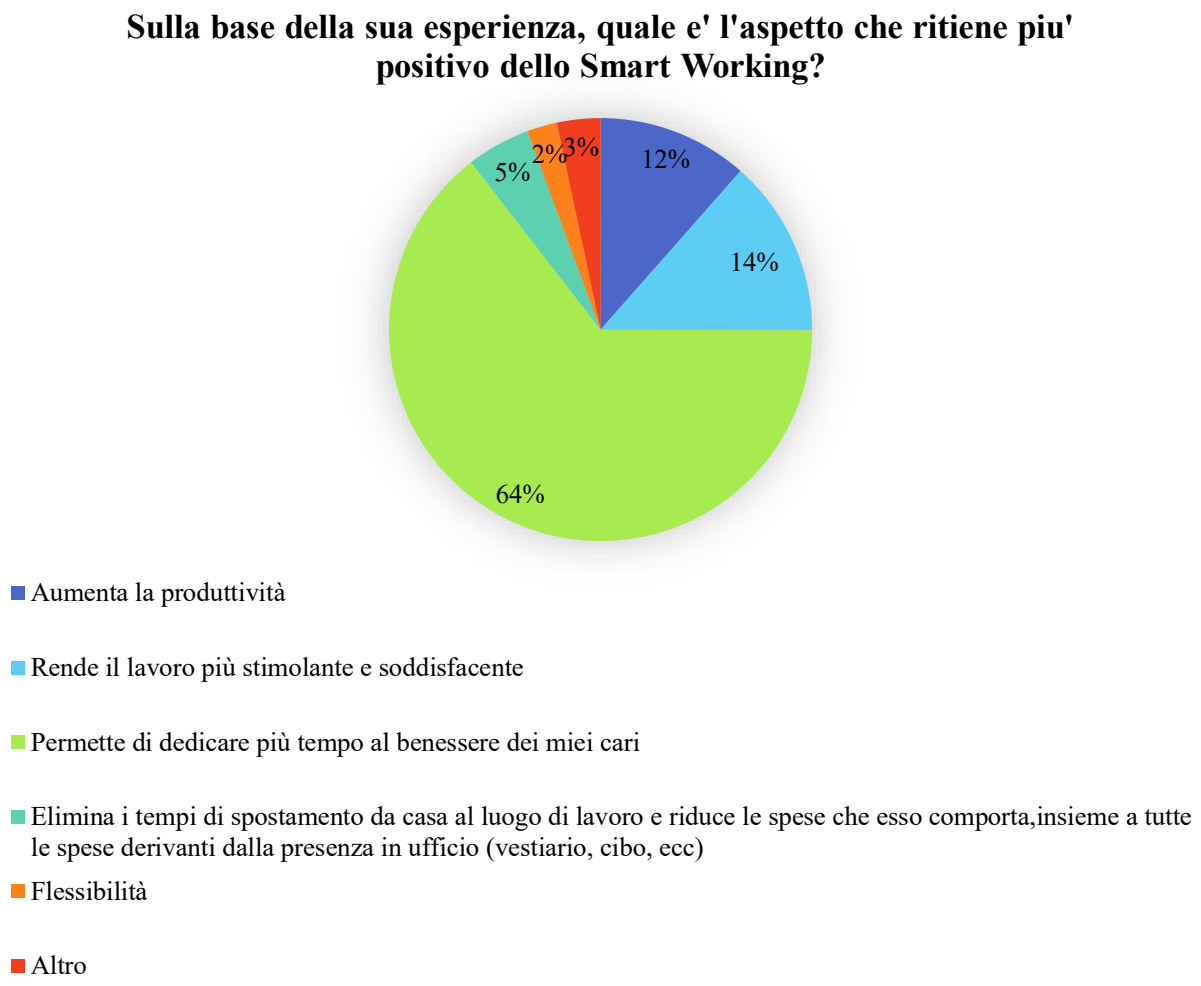

Figura 36. Aspetto più positivo dello Smart Working

Per quanto riguarda gli aspetti più negativi, invece, sono emerse molte problematiche legate anche all'adozione in tempi di restrizioni sociali, che hanno determinato l'attuazione di un lavoro non del tutto Smart. Il 37% degli intervistati ha riscontrato in tale metodologia di lavoro uno strumento alienante e stressante. È interessante notare che tra gli utenti che hanno riscontrato nello Smart Working uno strumento alienante e stressante, il 64,4% sono donne e il 44,5% ha vissuto in presenza di minori. Una stessa percentuale, non riesce a ritagliarsi uno spazio dedicato per lo svolgimento delle proprie attività; tale problematica risiede in parte dalle imposizione dettate dall'emergenza COVID-19: i lavoratori non hanno potuto liberamente scegliere dove svolgere le proprie attività lavorative (in biblioteca, al parco ecc.) e quindi molte volte si sono trovati a dover svolgere il lavoro in casa casomai condividendo spazi con altre persone con altri impegni e altre esigenze. Una parte consistente (16%) riconosce come aspetto peggiore la difficoltà con tale modalità: la maggior parte (57%) degli

utenti che hanno segnalato tale problematica sono persone con un età superiore ai 50 anni e molto probabilmente abituate a una condizione di lavoro diversa, infatti tra le persone che hanno avuto problemi con tale modalità di lavoro l'83,6% degli intervistati non aveva mai adottato prima lo Smart Working. Inoltre il 47,5% degli utenti che ha avuto difficoltà con lo Smart Working sono utenti che riconoscono nel lavoro agile una modalità non adatta alla loro tipologia di lavoro e quindi hanno fatto maggiore fatica a far funzionare questo nuovo modo di lavorare. Il 44% che individua nella difficoltà nell'utilizzo dello Smart Working il fattore peggiore di tale strumento, individua in questo elemento la causa principale anche dell'aumento dello stress e del malessere. Inoltre, molti utenti hanno indicato nella domanda aperta la necessità di fare maggiore formazione su tale modalità di lavoro in modo da rendere tutti capaci e efficienti nell'adoperare tale strumento[11]. Il 5% individua nell'aspetto peggiore la mancanza di rapporti sociali veri con i colleghi e le difficoltà nella comunicazione, così come era già stato indicato in precedenza nell'individuazione di minori rapporti sociali rispetto al lavoro in ufficio e nei commenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working (Figura 37). Una piccola parte ha ripreso fattori che sono stati già analizzati in precedenza come la mancanza del diritto alla disconnessione e la dilatazione dei tempi di lavoro risultando sempre connessi, i problemi di reti e altri fattori come l'aumento del carico di lavoro, i rapporti con il responsabile, le spese relative all'adeguamento dei mezzi informatici presenti in casa ed al loro utilizzo, l'isolamento e l'alienazione, l'aumento del tempo dedicato al lavoro, che invade pesantemente quello dedicato a sé e alla propria famiglia, rendendo difficile e stressante conciliare il lavoro con presenza in casa di altre persone soprattutto di bambini.

[11] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Maggiore conoscenza di strumento informatici", "Difficoltà con i dispositi per svolgere il lavoro", "Maggiore formazione sugli strumenti informatici", "Mancata formazione soprattutto per persone come me più anziane", "Maggiore formazione e dotazione informatica", "Non la ritengo una modalità proponibile con successo laddove ci sia la presenza di personale in età lavorativa avanzata che, quasi sempre, ha maggiori difficoltà con i mezzi informatici e i social media".

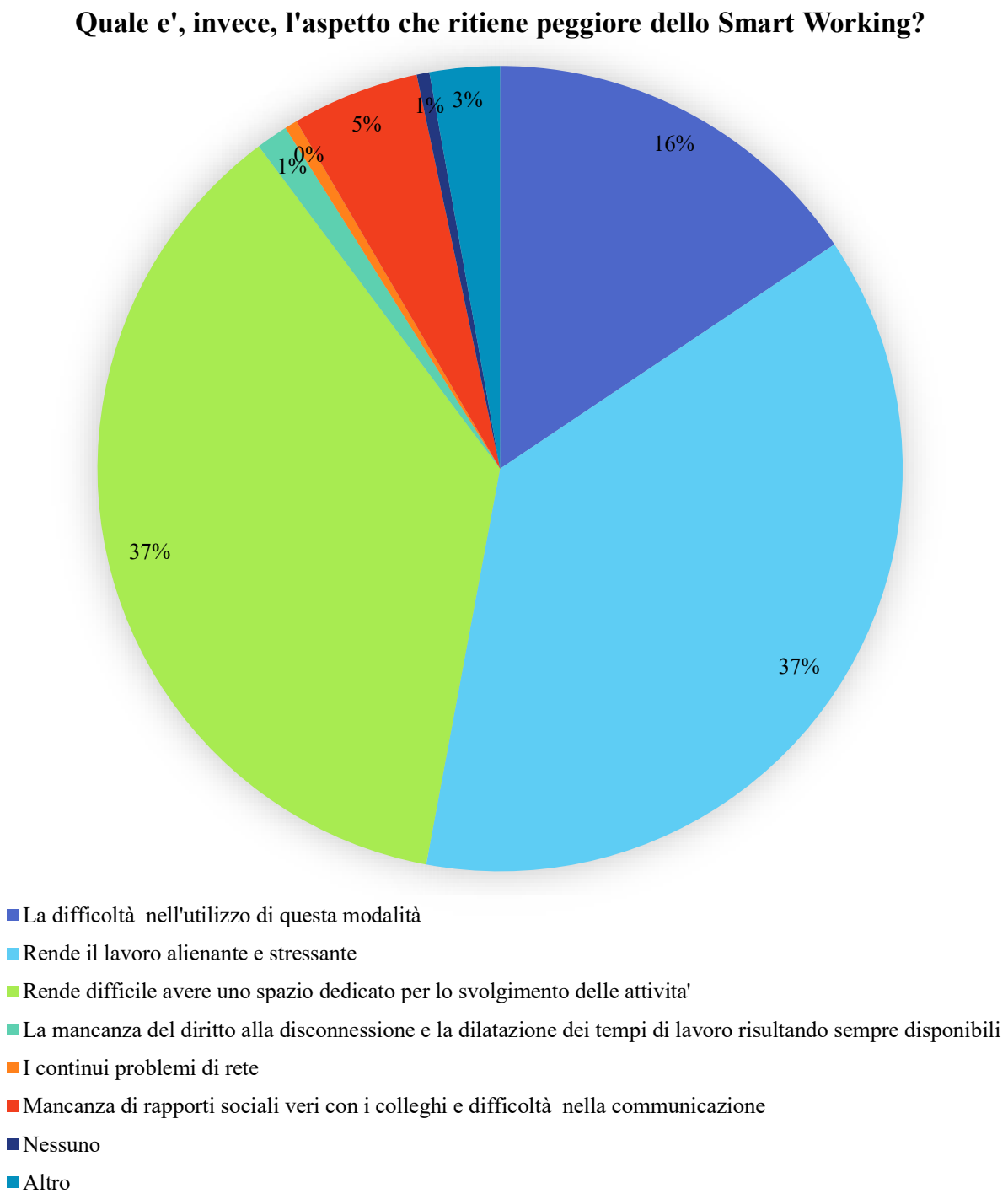

Figura 37. Aspetto più negativo dello Smart Working

2.2.5 Aspettative e prospettive future sullo Smart Working

Dall'analisi dei dati emerge una visione abbastanza chiara dello Smart Working: sicuramente per molti ha rappresentato una semplice conseguenza delle restrizioni imposte per il contenimento della propagazione del virus, testimoniato dal fatto che solo un quarto degli

intervistati avevano già adoperato tale strumento, ciò non ha però impedito il profilarsi di un'idea più o meno positiva su tale modalità lavorativa. Rispetto ai primi periodi di adozione dello Smart Working, per ben il 90% degli intervistati la percezione è cambiata. Purtroppo ancora il 35% riconosce che molte difficoltà permangono, anche se una percentuale abbastanza simile (31%) pensa che l'impreparazione e le difficoltà iniziali sono state risolte. Una percentuale importante degli intervistati (24%) dichiara, invece, che il protrarsi di questo strumento ha aumentato la stanchezza e la demotivazione (Figura 38). Tale considerazione non è da trascurare poiché può nascondere al suo interno motivazione legate alla mancanza di scelta sulla possibilità di adoperare tale strumento e soprattutto alla mancanza di "normalità" legate al mondo del lavoro che sono venute meno.

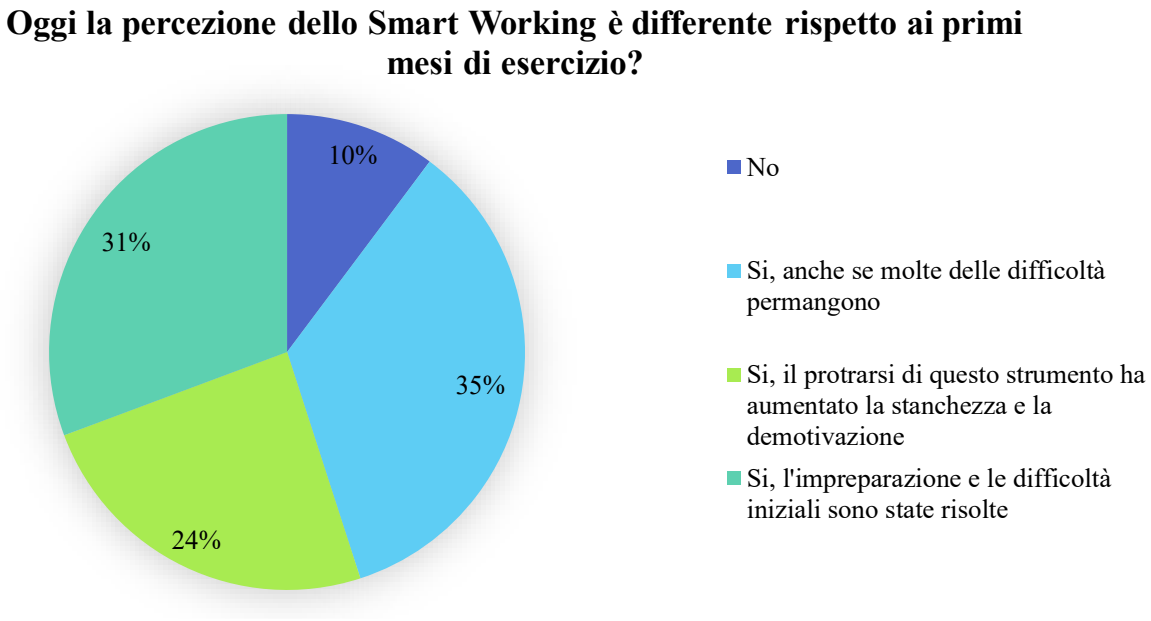

Figura 38. Come è cambiata la percezione dello Smart Working

La percezione dello Smart Working, in base ai dati raccolti, non è così negativa come si potrebbe pensare, infatti, la risposta più importante in merito e riassuntiva dell'esperienza vissuta in Smart Working da parte dei lavoratori è se effettivamente continuerebbero a lavorare in tale modalità anche dopo l'emergenza COVID-19. Il 26% dichiara che non continuerebbe a lavorare in Smart Working una volta superata la pandemia: tale scelta rispecchia in parte alcune problematiche principali analizzate in precedenza. Ovviamente solo il 13% delle persone che non continuerebbero con tale modalità ha migliorato la propria

percezione nei confronti di tale strumento durante il suo utilizzo, il 57% ritiene che la propria mansione è poco compatibile con lo Smart Working e ben il 64% non ritiene che ci sia stata una trasformazione culturale aziendale che ha cambiato il modo di lavorare, fattore chiave che determina la maggior parte dei benefici apportati da tale strumento. Tra i commenti lasciati dagli utenti emerge come il fatto di aver adoperato lo Smart Working per mansioni poco compatibili a tale modalità, ha sicuramente rappresentato una soluzione in contesti particolari come questo emergenziale, ma il suo utilizzo non è stato così positivo da superare le difficoltà legate a lavori in cui le relazioni in presenza sono indispensabili[12]. Il 13% afferma che continuerebbe a lavorare in Smart Working una volta superata la pandemia: tra questi il 72% ha migliorato la propria percezione nei confronti di tale strumento durante il suo utilizzo riconoscendo un superamento delle difficoltà iniziali e ben il 92% ritiene che c'è stata una trasformazione culturale aziendale che ha cambiato il modo di lavorare. Alcuni di questi utenti hanno lasciato anche dei commenti finali dove ribadiscono la positività di tale strumento e la volontà di proseguire in questa direzione[13]. Ben il 42% degli utenti, invece, continuerebbe a lavorare in Smart Working però alternandolo al lavoro in ufficio. Tale considerazione è particolarmente importante perché significa che se lo Smart Working fosse stato adottato in condizioni ordinarie, ossia introdotto per uno o due giorni a settimana, la percezione di tale strumento sarebbe potuto essere diverso. A corroborare questa ipotesi è il fatto che il 54% degli intervistati ha adottato lo Smart Working in modo totalitario nei periodi più duri della pandemia, quindi, molto probabilmente ha sentito il peso di tutte le problematiche emerse in precedenza come ad esempio la mancanza di rapporti sociali che non ci sarebbe stata in caso di alternanza oppure di condizioni ordinarie. La positività di tale alternanza è stata forse riconosciuta nei periodi con minori restrizioni, in cui il 55% degli intervistati dichiara di aver alternato il lavoro da casa con alcuni giorni in presenza in ufficio. La positività e la possibilità

[12] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Alcuni lavori, come la formazione, necessitano di essere svolti in presenza per realizzare apprendimento sociale e situato nel contesto", "Indubbiamente utile in situazioni di spazio e tempo particolari, non la ritengo comunque una modalità proponibile con successo laddove c'è bisogno di confronto continuo con i colleghi", "Lo Smart Working e in particolare la DDI sono degli strumenti utili, in assenza di altro, ma una volta finita la pandemia mi auguro tutto ritorni alla normalità".

[13] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Credo che lo Smart Working sia uno strumento davvero molto utile che tutte le aziende dovrebbero prevedere in maniera costante e a prescindere dall'emergenza della pandemia in atto. Ritengo che ci sarebbero meno richieste di ferie se (anche in maniera alternata) i lavoratori riuscissero a gestire i propri impegni personali e familiari con un lavoro che diventerebbe sempre Più flessibile. Ritengo che lo Smart Working sia una enorme risorsa se utilizzata in maniera corretta e con coscienza.", "E' un'ottima soluzione anche post pandemia", "E' un'ottima modalità di lavoro da mantenere anche nel post pandemia".

di continuare a lavorare in Smart Working alternandolo al lavoro in ufficio viene riconosciuta anche nei commenti finali rilasciati dagli utenti[14] e emerge anche la necessità di poter scegliere le modalità di attivazione di tale strumento a differenza di come è avvenuto in questo periodo in cui è stata un'imposizione al fine di non interrompere alcune attività lavorative. Altri utenti infatti hanno esplicitato come la mancanza di libertà imposta dal virus ha avuto impatti sulla percezione dello Smart Working: oltre all'impossibilità di scegliere se attivare o meno tale modalità di lavoro, infatti, l'isolamento e la mancanza di scelta sul luogo dove svolgere il proprio lavoro sono alcuni fattori di miglioramento segnalati.[15] Il 18% degli utenti continuerebbe a lavorare in Smart Working rivedendo alcune condizioni contrattuali (Figura 39). Il venir meno di un accordo bilaterale per l'attivazione di tale strumento può aver rappresentato per alcuni un problema importante; come segnalato da alcuni utenti nei commenti finale[16] vi è bisogno di una normativa e una regolamentazione più robusta di tale modalità nei contratti di lavoro, soffermandosi su diritti e doveri dei lavoratori e dei datori di lavoro. Innanzitutto tale problematica può essere sorta nel momento in cui data la repentinità della situazione emergenziale è stato possibile applicare lo Smart Working anche in assenza di accordi individuali, con i quali sarebbe stato invece possibile delineare e definire aspetti importanti delle prestazioni lavorative come il diritto alla disconnessione, le modalità dell'esercizio del potere disciplinare, la descrizione degli strumentazione utilizzabile, la definizione del diritto all'apprendimento permanente. Già solo delineando questi aspetti sarebbero venute meno molte problematiche analizzate come il problema di risultare sempre disponibili e connessi, la poca separazione tra vita privata e vita lavorativa, la diversa modalità di valutazione, una conoscenza e una continua formazione su strumenti informatici e nuove modalità. Anche la Cgil in merito alla proroga fino a fine anno della normativa emergenziale sul lavoro agile, ci tiene a soffermare che superate le norme emergenziali bisogna ripristinare

[14] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "In primis lascerei la facoltà ai singoli lavoratori di scegliere se lavorare in Smart in modo continuativo, alternato o solo in ufficio", "Lo Smart Working abbinato al lavoro in presenza sarebbe una buona soluzione per il futuro", "Può solo coadiuvare non sostituire il lavoro in presenza", "Alternare il lavoro in ufficio e quello svolto a casa sarebbe la soluzione migliore secondo il mio punto di vista".

[15] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Totale libertà del dipendente di scegliere in quale contesto svolgere il proprio lavoro", "Supporto ai lavoratori evitando che si sentano isolati", "Avere la possibilità di scegliere il luogo di lavoro", "Positivo se non si è in isolamento", "Lavorare in altri luoghi che non sia per forza il domicilio".

[16] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Condizioni contrattuali", "Normativa", "Legislazione, diffusione e pubblicizzazione proposte d'impiego", "Regolamentare tale attività nei contratti di lavoro".

l'obbligo dell'accordo individuale e porre particolare attenzione nella contrattazione collettiva a questa trasformazione del mondo del lavoro. Così come risulta importante il ripristino dell'accordo individuale, è necessaria anche la stipulazione di accordi collettivi che possono risultare utili a definire delle linee guida. La contrattazione collettiva dovrebbe, infatti, definire una cornice di tutele che poi trovano corrispondenza nei contenuti delle intese individuali. È però poi preferibile che aspetti di dettaglio vengano regolati a livello aziendale o addirittura personale al fine di rispondere al meglio alle esigenze dei diversi contesti produttivi e dei singoli. La libertà di contrattazione tra le parti resta, infatti, la forza di questa modalità lavorativa. Risulta difficile, infatti, definire delle leggi specifiche che possano non andare ad intaccare la flessibilità dello Smart Working: ad esempio è difficile definire particolari orari di lavoro oppure tempi di riposo garantendo il diritto alla disconnessione senza intaccare la flessibilità, oppure definire specifiche modalità tecniche per garantire tale diritto (es. disabilitazione di piattaforme) oppure ancora inserire una normativa prevenzionistica potrebbe frenare l'ampia diffusione del lavoro agile. Se da un lato, quindi, i sindacati spingono per inglobare in un piano di rivendicazione collettiva la regolamentazione dello Smart Working, forse quello che più è mancato ai lavoratori agili in questo periodo è stata la mancanza di condizioni pattuite e messe nero su bianca, che potessero offrire maggiore serenità data da una consapevolezza di cosa si stava facendo per quale periodo e con quale finalità[17].

[17] https://www.collettiva.it/speciali/idea-diffusa-3-2020/2021/04/21/news/Smart_Working_lavoro_agile-105233/.

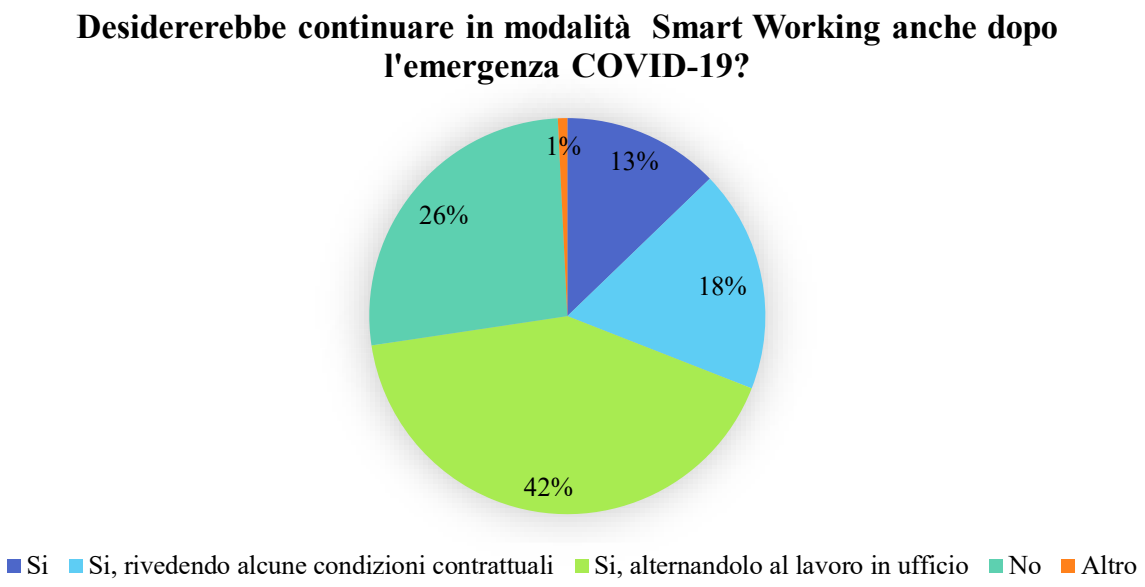

Figura 39. Desidererebbe continuare a lavorare in Smart Working dopo la pandemia?

Si può dire che sicuramente una maggiore diffusione dello Smart Working ha determinato una maggiore consapevolezza e conoscenza di tale strumento. Seppure non sempre adeguato a tutte le mansioni a cui è stato applicato, è stata comunque riconosciuta una piccola rivoluzione nel modo di lavorare data da una trasformazione culturale aziendale. C'è stata sicuramente una maggiore autonomia e flessibilità unita a una maggiore responsabilizzazione, ma questo non sempre è andato di pari passo a una valutazione più meritocratica o al riconoscimento economico del maggiore impegno. La maggiore reperibilità e l'utilizzo massiccio della tecnologia non sempre accompagnato da una maggiore dotazione informatica, sono più volte sfociati nella difficoltà di separare vita privata e vita lavorativa. È emerso che tale difficoltà così come la mancanza di rapporti sociali con i colleghi, è in parte influenzata dalla situazione emergenziale che si sta vivendo: permettere, infatti, di alternare il lavoro in Smart Working con il lavoro in presenza oppure poter usufruire di aiuti in casa e sostegni con minori e/o anziani/disabili può contribuire a una visione più positiva del lavoro agile.

Concludendo, quindi, seppure non è possibile definire una modalità di lavoro Smart che vada bene per tutti e apporti gli stessi benefici indipendentemente dalle diverse condizioni, può essere comunque uno strumento che adattato alle diverse necessità e applicato in condizioni di normalità può dare un apporto positivo alla sfera individuale e al mondo del lavoro.

2.3 Smart Working e bilanciamento vita-lavoro

Data la situazione emergenziale e il livello di insicurezza verso il futuro è emerso in generale un aumento del malessere personale. Agli intervistati è stato chiesto, quindi, quale individuano come maggiore causa di stress e malessere legate prettamente all'adozione dello Smart Working.

La maggioranza degli uomini (39%) dichiara che non è aumentato lo stress e il malessere con l'utilizzo del lavoro agile, solo il 17% delle donne afferma lo stesso. Per la maggioranza delle donne (34%), invece, la causa principale dell'aumento dello stress e del malessere è la solitudine e il senso di insicurezza causati dalla pandemia e non dall'adozione dello Smart Working; anche una percentuale consistente di uomini (27%) dichiara lo stesso. Una piccola percentuale di donne (3%) riprende come causa dell'aumento dello stress e del malessere tematiche già affrontate: alienazione e ridotto contatto sociale, aumento del carico di lavoro, difficoltà di separazione tra tempo privato e tempo lavorativo e un uomo individua anche egli la causa nella mancanza di rapporti sociali (Figura 40).

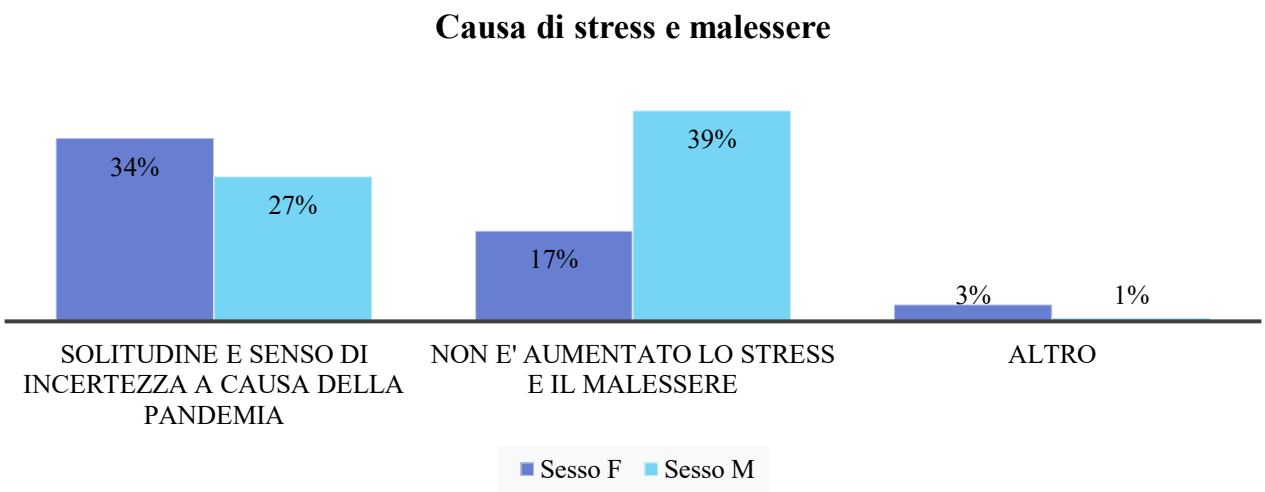

Figura 40. Causa dell'aumento dello stress e del malessere con l'adozione dello Smart Working 1

Una stessa percentuale (13%) sia di uomini che di donne, quindi, indifferentemente dal sesso, individuano nella causa dell'aumento dello stress e del malessere le difficoltà incontrate con la nuova modalità di lavoro. Prima di addentrarsi nello studio approfondito di come lo Smart Working ha influenzato la distribuzione dei ruoli domestici e di cura, una prima idea viene data dalla differente percentuale di uomini e donne che hanno riscontrato nella causa

dell'aumento dello stress e del malessere la difficoltà di conciliare lavoro, casa e gestione dei figli. Il 20% delle donne riconosce nelle cause di stress e malessere la difficoltà della gestione dei figli e della casa contemporaneamente allo svolgimento delle attività lavorative, mentre il 13% rileva un aumento eccessivo del carico di lavoro dovuto anche a una mancata collaborazione in casa. La percentuale di uomini che si riconosce in tali situazioni è decisamente inferiore: il 15% definisce come causa dell'aumento dello stress e del malessere la difficoltà della gestione dei figli e della casa contemporaneamente allo svolgimento delle attività lavorative mentre solo il 5% riconosce la mancata collaborazione in casa (Figura 41). Tali dati suggeriscono che seppure l'uomo sembra aver risentito dell'aumento dell'impegno in casa dovuto a fattori come la convivenza forzata e l'utilizzo dello Smart Working, la figura femminile continua a sentirsi maggiormente gravata da questa situazione. A riguardo sono stati raccolti anche una serie di commenti nella domanda a risposta aperta, che fanno emergere come lo Smart Working è incompatibile alla presenza in casa di minori, soprattutto nella situazione attuale in cui mancano sostegni scolastici e altri tipi di aiuto[18].

Figura 41. Causa dell'aumento dello stress e del malessere con l'adozione dello Smart Working 2

[18] Commenti degli utenti riguardanti i fattori da migliorare dello Smart Working e considerazioni personali: "Un aspetto che ha fortemente portato molte persone ad associale lo Smart Working ad aspetti negativi è secondo me la difficile gestione della famiglia, soprattutto per chi ha bambini piccoli, che durante il periodo di pandemia hanno dovuto partecipare alle lezioni in didattica a distanza.", "Se si hanno figli a casa lo Smart Working non funziona", "Lo Smart Working non si dovrebbe fare dovendo badare anche ai figli e alla casa contemporaneamente", "Lo Smart Working è efficace nel momento in cui le scuole saranno riaperte poiché essere in casa con i figli da seguire, soprattutto se piccoli è molto complicato", "Dover lavorare e nel contempo gestire i figli rende il lavoro difficile da gestire e ci sono tante interruzioni poco produttive", "E' difficile gestire casa, figli e lavoro nello stesso spazio e senza aiuti", "E' difficile stare in casa con bambini e pochi aiuti", "E' impossibile lavorare a casa con i figli".

Al fine di indagare come lo Smart Working ha influenzata la distribuzione del lavoro non retribuito tra persone conviventi del genere opposto, sono state selezionati solo gli intervistati corrispondenti a queste caratteristiche (320 utenti, corrispondenti all'82% del campione totale).

2.3.1 Smart Working e distribuzioni dei lavori domestici tra i sessi

Il 54,63% delle donne dichiara di aver dedicato più tempo alle attività domestiche contro il 43,29% degli uomini che afferma lo stesso. La maggioranza dei maschi (48,78%) dichiara, infatti, di aver dedicato lo stesso tempo che dedicava prima della pandemia a tale attività, mentre il 7,93% dichiara di dedicarne meno. Solo il 3,96% delle donne dichiara di dedicare meno tempo alle attività domestiche (Figura 42). L'utilizzo dello Smart Working unitamente all'emergenza sanitaria, quindi, ha determinato un aumento del carico di lavoro domestico sia per gli uomini che per le donne, anche se in misura maggiore per queste ultime.

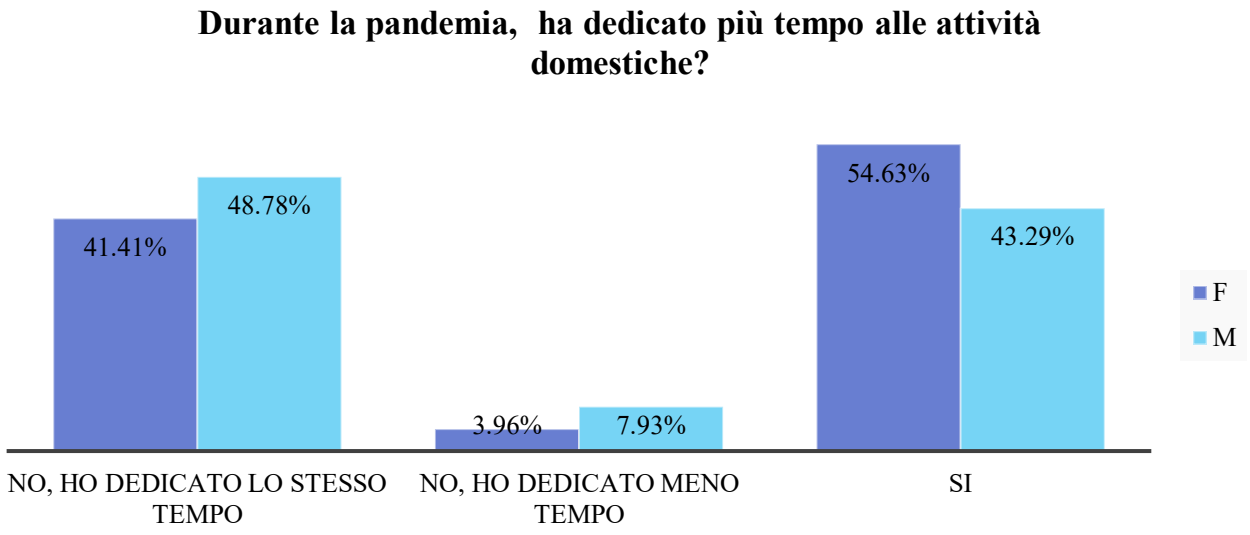

Figura 42. Aumento del tempo dedicato alle attività domestiche in base al sesso

È interessante a questo punto indagare come è avvenuta la distribuzione di tali ruoli in casa. Tralasciando il 22,03% delle donne e il 12,8% degli uomini che non hanno vissuto con persone del genere opposto, rallegra il fatto che la maggioranza delle donne (42,94%) e degli uomini (36,36%) riconosce che tali ruoli sono stati distribuiti in modo paritario tra i sessi. Allo stesso tempo è avvilente il fatto che il 15,82% delle donne contro il 4,2% degli uomini

dichiara di essersi occupati da soli di tali attività. Il 25,17% degli uomini riconosce che se ne sono occupati solo gli altri mentre solo il 2,82% delle donne si è sentita libera da tali compiti. Il 27,68% delle donne contro il 7,69% degli uomini dichiara invece di essersene occupato in modo maggiore, in modo abbastanza coerente con la percentuale di uomini e di donne che hanno dichiarato che se ne sono occupati maggiormente gli altri (Figura 43).

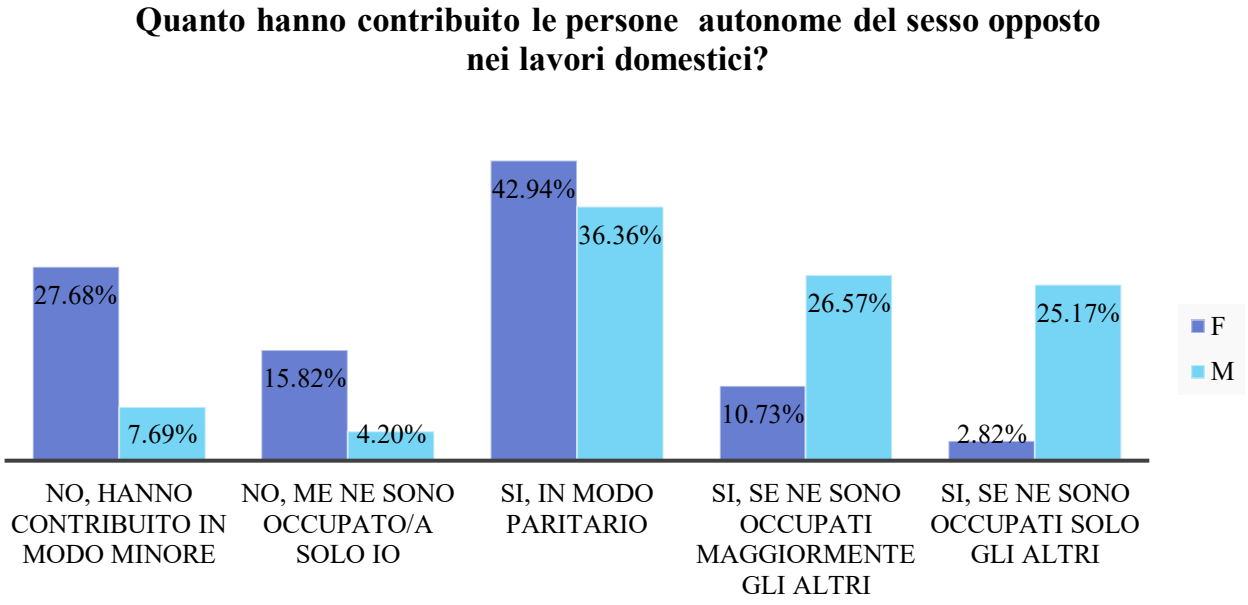

Figura 43. Distribuzione delle attività domestiche in base al sesso

A questo punto risulta doveroso indagare su come la situazione familiare e soprattutto quella lavorativa possano aver influenzato la partecipazione a queste attività.

Il 23% degli intervistati che ha vissuto con persone del genere opposto dichiara che non erano presenti altri lavoratori in casa durante la pandemia. Di questi l'80% degli uomini dichiara che le donne presenti in casa senza lavoro si sono occupate delle faccende domestiche in modo totalitario o in modo maggiore. Invece, solo il 35,71% delle donne dichiara lo stesso. Nessun uomo dichiara di essersi occupato principalmente o in modo totalitario delle faccende domestiche se la donna era presente in casa senza lavoro, al contrario il 32,14% delle donne lavoratrici in Smart Working dichiara di continuare a occuparsi in modo principale o totalitario di tale attività nonostante l'uomo è presente in casa libero da impegni lavorativi. Il 34,14% delle donne e il 20% degli uomini affermano di essersi occupati delle faccende domestiche in modo paritario (Figura 44). Quindi, la presenza della donna in casa senza lavoro

implica la quasi certezza che sarà lei a occuparsi delle faccende domestiche, se l'uomo è impegnato in attività di Smart Working. Non si può di certo affermare il contrario: mentre nessun uomo ha dichiarato di occuparsi in modo maggiore o totalitario delle attività domestiche se la donna è presente in casa senza impegni lavorativi, un terzo delle donne ha affermato ciò.

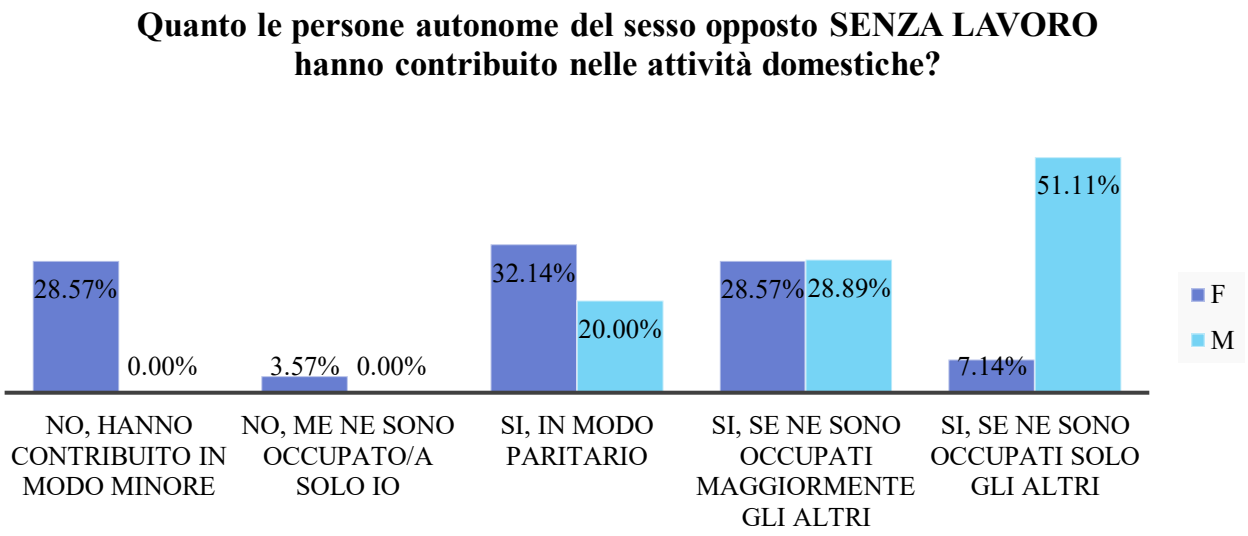

Figura 44. Contributo delle persone autonome del sesso opposto SENZA LAVORO alle attività domestiche

Il 48,75% degli intervistati che ha vissuto con persone del genere opposto dichiara che erano presenti in casa altri Smart Workers durante la pandemia. La maggioranza delle donne (60,2%) e degli uomini (46,55%) che hanno vissuto con altri Smart Workers del genere opposto riconoscono una distribuzione equa delle attività domestiche. In ogni caso il 44,82% degli uomini dichiara che le donne si sono occupate delle faccende domestiche in modo totalitario o in modo maggiore. Invece, solo il 7,14% delle donne dichiara lo stesso. A differenza della situazione precedente, una piccola percentuale di uomini (8,62%) dichiara di essersi occupato principalmente delle faccende domestiche anche se la donna continua a sentirsi gravare addosso la maggior parte dell'onere (32,65%) (Figura 45). Iniziano già a delinearsi, quindi, le prime evidenze: la presenza in casa di una donna senza lavoro implica la quasi estraneazione dell'uomo alle attività domestiche, il fatto, invece, di essere presenti in casa uomini e donne occupate in attività di Smart Working implica una maggiore partecipazione dell'uomo a tali attività: la donna, infatti, ne riconosce un contributo per lo più

paritario e una percentuale non nulla di uomini dichiara di aver contribuito in modo maggiore o totalitario allo svolgimento delle mansioni domestiche .

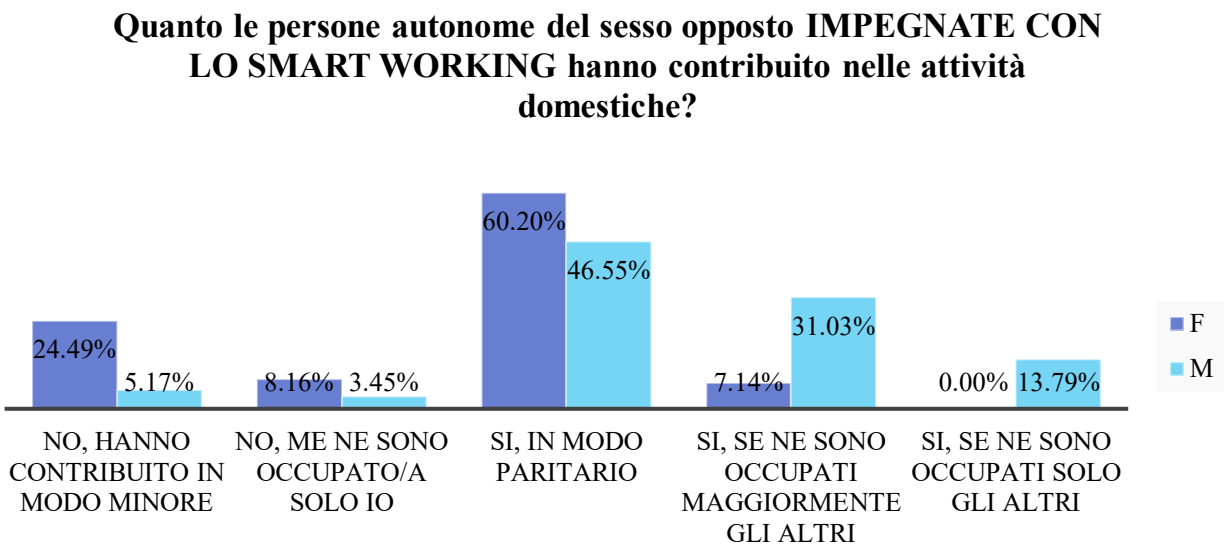

Figura 45. Contributo delle persone autonome del sesso opposto IN SMART WORKING alle attività domestiche

Il 28,4% degli intervistati che ha vissuto con persone del genere opposto dichiara che durante la pandemia erano presenti in casa altri lavoratori che continuavano a recarsi sul luogo abituale di lavoro. Il 30% degli uomini continua a ribadire che nonostante la donna si reca sul luogo abituale di lavoro è lei a occuparsi in modo totalitario o in modo maggiore delle faccende domestiche. Invece, solo il 13,72% delle donne dichiara lo stesso. Il 30% degli uomini riconosce di essersi occupato maggiormente di queste attività, anche se le donne sentono ancora di più questo peso (70,58%). Il 40% degli uomini contro il 15,69% delle donne ritiene invece che le attività sono state ripartite in modo paritario (Figura 46). In questa situazione in cui l'uomo è presente in casa e la donna invece continua a svolgere il suo lavoro abituale, l'uomo si sente molto più coinvolto tanto è vero che quasi un terzo dichiara di occuparsi delle faccende domestiche in modo maggiore o totalitario rispetto alla donna, e quasi la metà afferma che c'è stata una distribuzione equa di tali compiti; la maggioranza delle donne, invece, come nel caso in cui è senza lavoro a casa, si sente addosso il peso di tali compiti e solo una piccola parte afferma di sentirsi in parte alleggerita da ciò.

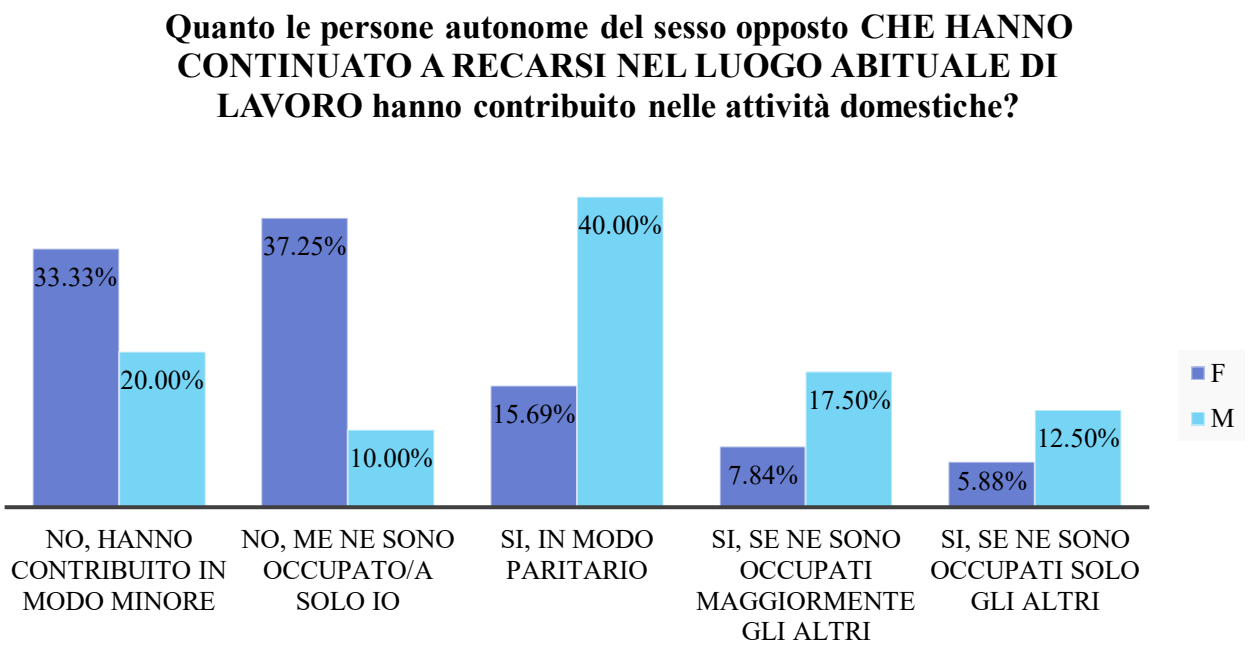

Figura 46. Contributo delle persone autonome del sesso opposto CHE HANNO CONTINUATO A LAVORARE IN SEDE alle attività domestiche

Se, invece, si vuole indagare l'andamento dei dati nelle situazione sopra riportate limitandosi a studiare solo i casi più comuni di composizione familiare presente in casa durante la pandemia, si può osservare se si notano differenze usando solo i dati delle persone che hanno vissuto in presenza solo del partener oppure di quelle che hanno vissuto in presenza di partner e minori. Tra le persone che hanno vissuto con il partner senza lavoro rispetto alla visione globale analizzata precedentemente si notano solo piccole differenze: come nessun uomo anche nessuna donna ha affermato di occuparsi delle faccende domestiche in modo totalitario e una percentuale più alta di donne afferma che la divisione di tali mansioni è per lo più paritaria (Figura 47).

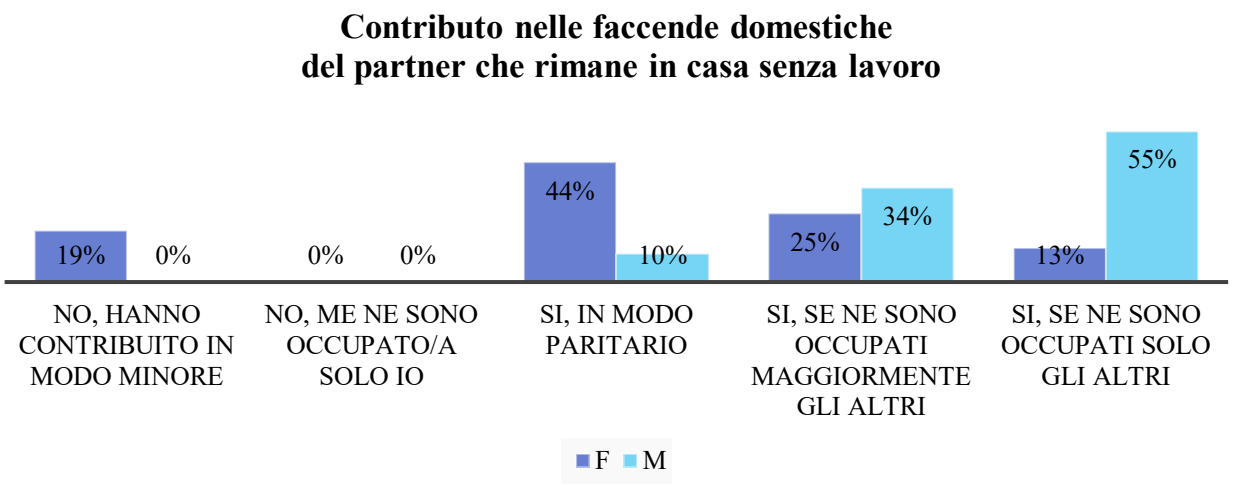

Figura 47. Contributo del partner SENZA LAVORO alle attività domestiche

Come nel caso precedente tra le persone che hanno vissuto solo con il partner presente in casa impegnato in attività di Smart Working rispetto alla visione globale analizzata precedentemente si notano solo piccole differenze: aumenta la percentuale sia di uomini che di donne che dichiarano esserci una distribuzione equa delle faccende domestiche e, anche se di poco rispetto alla visione globale, le faccende domestiche sembrano ricadere più sulla donna che riconosce in percentuale maggiore di occuparsi in modo totalitario o maggiore di tali compiti e coerentemente a ciò una percentuale maggiore di uomini affermano che se ne sono occupati in modo maggiore o totalitario gli altri (Figura 48).

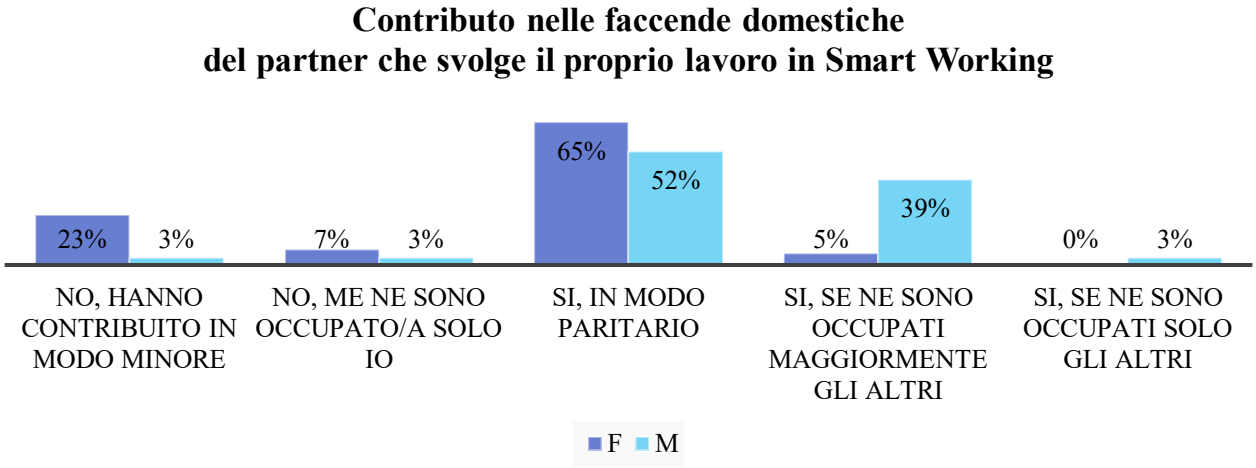

Figura 48. Contributo del partner IN SMART WORKING alle attività domestiche

Tra le persone, invece, che hanno vissuto solo con il partner che continuava a recarsi sul luogo abituale di lavoro rispetto alla visione globale sono emerse importanti differenze: è diminuita la percentuale di donne che dichiara di essersi occupata in modo maggiore delle faccende domestiche a fronte di una percentuale maggiore di donne che dichiara che se ne sono occupati solo gli altri di contro gli uomini che hanno dichiarato che si sono occupati delle faccende domestiche in modo maggiore rispetto agli altri sono aumentati invece è diminuita la percentuale di quelli che dichiarano che se ne sono occupati solo gli altri (Figura 49).

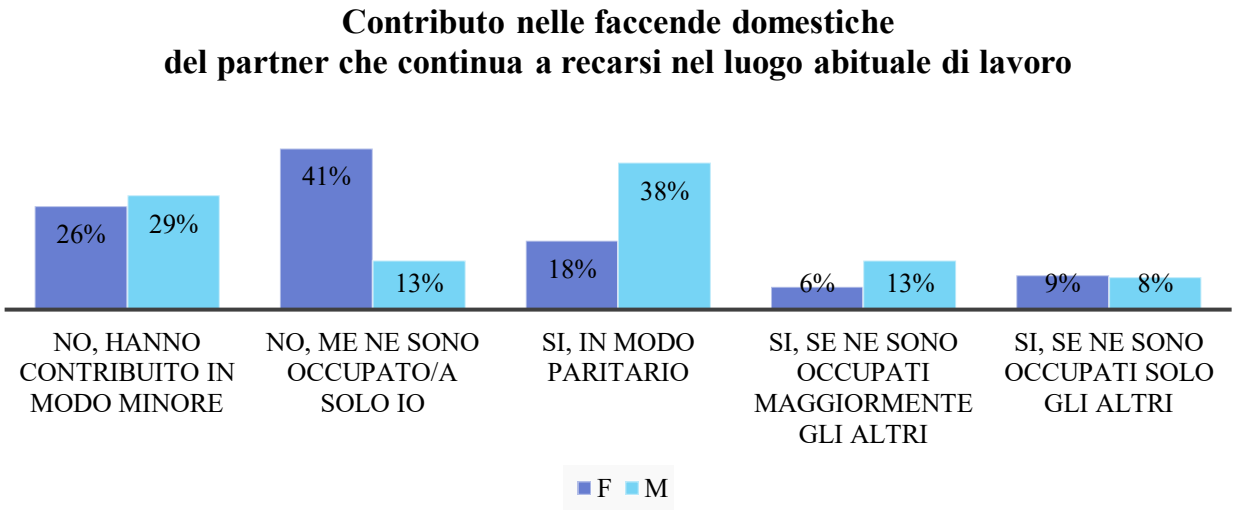

Figura 49. Contributo del partner CHE HA CONTINUATO A LAVORARE IN SEDE alle attività domestiche

La situazione inerenti i partner conviventi la cui consorte è senza lavoro oppure continua a recarsi nel luogo abituale di lavoro sembra essere propensa verso una visione più paritaria: tale andamento potrebbe essere in parte giustificato dal fatto che la presenza di una persona autonoma in casa libera da impegni lavorati oppure di un'unica persona anche se in Smart Working implica un quasi obbligo a occuparsi di tali attività, ma in ogni caso non è una deduzione certa. Di contro, la situazione in cui il partner convivente svolge insieme all'intervistato attività di Smart Working sembra discostarsi dalla visione globale verso una minore parificazione: anche se non sembra esservi un motivo evidente potrebbe in parte essere motivato dal fatto che si sta considerato anche il caso in cui sono presenti in casa minori, quindi, il fatto che entrambe i sessi sono impegnati in attività di Smart Working può aver spinto verso una divisione del lavoro non retribuito impegnando l'uomo maggiormente

nell'accudimento dei minori e di conseguenza facendo gravare più sulle donne le attività domestiche.

È difficile riuscire a cogliere in modo esaustivo tutte le variabili che possono influenzare la distribuzione del lavoro non retribuito: fin qui, infatti, coerentemente con gli scopi dell'indagine si è posta particolare attenzione alla diversa distribuzione tra uomo e donna. C'è da sottolineare però che come è stato analizzato già in precedenza è evidente una differente tipologia di impiego tra i sessi che può quindi indirettamente determinare una diversa distribuzione dei ruoli. Se ci si focalizza, infatti, sulla condizione occupazionale tralasciando le altre variabili, tra coloro che hanno un lavoro part-time o occasionale rispettivamente il 23,91% e il 25% dichiara che gli altri si sono occupati delle attività domestiche in modo prevalente e il 4,35% con impegno part-time dichiara che gli altri se ne sono occupati in modo totalitario. Gli utenti che hanno una condizione lavorativa occasionale o part-time dichiarano, infatti, in percentuale decisamente maggiore che gli altri se ne sono occupati in modo minore (25% degli utenti con lavoro occasionale e 45,65% degli utenti con impiego part-time) oppure non se ne sono occupati per nulla (50% degli utenti con lavoro occasionale e 26,09% degli utenti con impiego part-time) (Figura 50). È evidente e in parte anche ovvio che una maggiore disponibilità di tempo determina una maggiore partecipazione alle attività domestiche e, riprendendo le analisi già esaminate, che una condizione occupazionale meno impegnativa è più facile che venga ricoperta da donne e non da uomini.

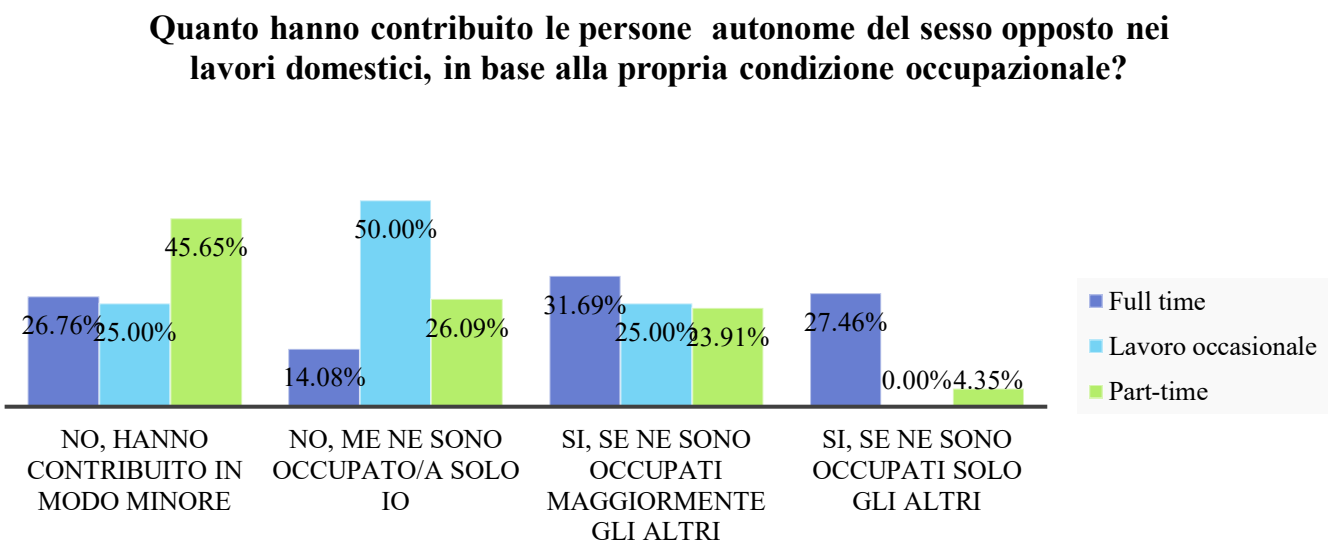

Figura 50. Contributo delle persone autonome del sesso opposto nei lavori domestici, in base alla propria condizione occupazionale

Anche la presenza di minori in casa sembra influenzare l'aumento del carico domestico: il 76,47% degli utenti che ha dichiarato di dedicare meno tempo alle faccende domestiche ha vissuto senza minori in casa e una percentuale simile (69,5%) ha dichiarato di dedicare lo stesso tempo a tale attività (Figura 51).

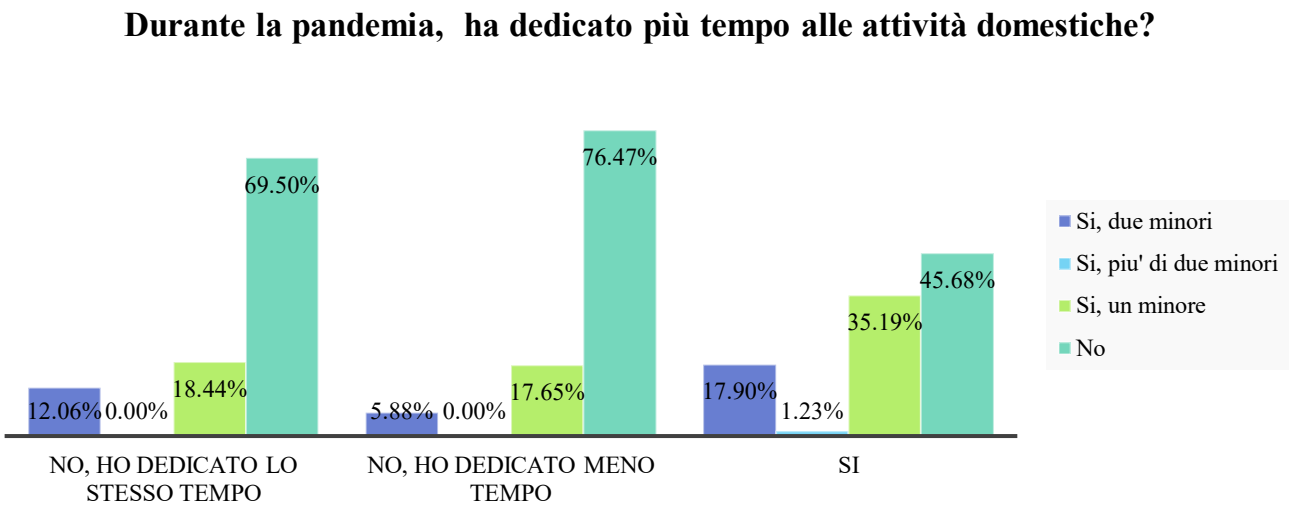

Figura 51. Aumento del tempo dedicato alle attività domestiche in base alla presenza di minori in casa

Quindi per concludere, è difficile cogliere in maniera esaustiva tutte le variabili che influenzano la distribuzione del lavoro domestico. Ciò che è chiaro e coerente con gli obiettivi di indagine è che la figura della donna è stata fortemente impegnata nell'aumento del carico domestico, in modo decisamente maggiore rispetto all'uomo, infatti, seppure quasi la metà delle donne dichiara che la distribuzione di tali compiti è stata per lo più paritaria una stessa percentuale riconosce che se ne sono occupate loro in modo totalitario o maggiore. A conferma di ciò più della metà degli uomini ha dichiarato che se ne sono occupati in modo totalitario o in modo maggiore le donne.

2.3.2 Smart Working e distribuzioni dei lavori di cura di minori e/o anziani/disabili tra i sessi

Il 45% degli intervistati dichiara di aver vissuto in presenza di minori e/o anziani/disabili. Di questi, il 76,47% delle donne afferma di aver dedicato più tempo alle attività di cura di minori e/o anziani/disabili contro il 65,75% degli uomini. A differenza delle attività domestiche

emerge, quindi, che sia più uomini che donne hanno riscontrato un aumento di portata maggiore nelle attività di cura rispetto ai lavori di casa, ciò molto probabilmente per la situazione particolare che si sta vivendo che vede costretti a casa molti bambini per la chiusura di asili nido e materne così come della scuola in generale. Il 34,25% degli uomini dichiara di aver dedicato lo stesso tempo che dedicava prima della pandemia a tale attività, mentre nessuno dichiara di dedicarne meno. Il 21,57% delle donne afferma di dedicare lo stresso tempo che dedicava prima della pandemia alle attività di cura, mentre l'1,96% delle donne dichiara di dedicarne meno, molto probabilmente per la maggiore partecipazione degli uomini (Figura 52).

Figura 52. Aumento del tempo dedicato alle attività di cura in base al sesso

È interessante a questo punto indagare come è avvenuta la distribuzione di tali ruoli in casa. Tralasciando il 15,69% delle donne e il 9,59% degli uomini che non hanno vissuto con persone del genere opposto, rallegra il fatto che la maggioranza degli uomini (42,42%) e delle donne (44,19%) riconoscono che tali ruoli sono stati distribuiti in modo paritario tra i sessi. Allo stesso tempo il 5,81% delle donne contro il 6,06% degli uomini dichiarano di essersene occupati da soli di tali attività, anche se il 4,55% degli uomini contro l'1,16% delle donne dichiarano che se ne sono occupati solo gli altri. Rispetto alle faccende domestiche il divario di genere diminuisce notevolmente e per certi versi sembra quasi insignificante, addirittura una percentuale maggiore di uomini rispetto alle donne (non è comunque una differenza significativa) dichiara di occuparsi da solo a tali attività, in più, rispetto alle faccende domestiche, una percentuale molto minore di uomini dichiara che si sono occupati solo gli altri della cura dei minori e/o anziani/disabili. Il 37,88% degli uomini riconosce comunque che se ne sono occupati maggiormente gli altri contro il 25,58% delle donne, mentre il 23,26%

delle donne dichiara che le persone autonome del sesso opposto hanno contribuito meno a tali attività contro il 9,09% degli uomini, che dichiara lo stesso (Figura 53).

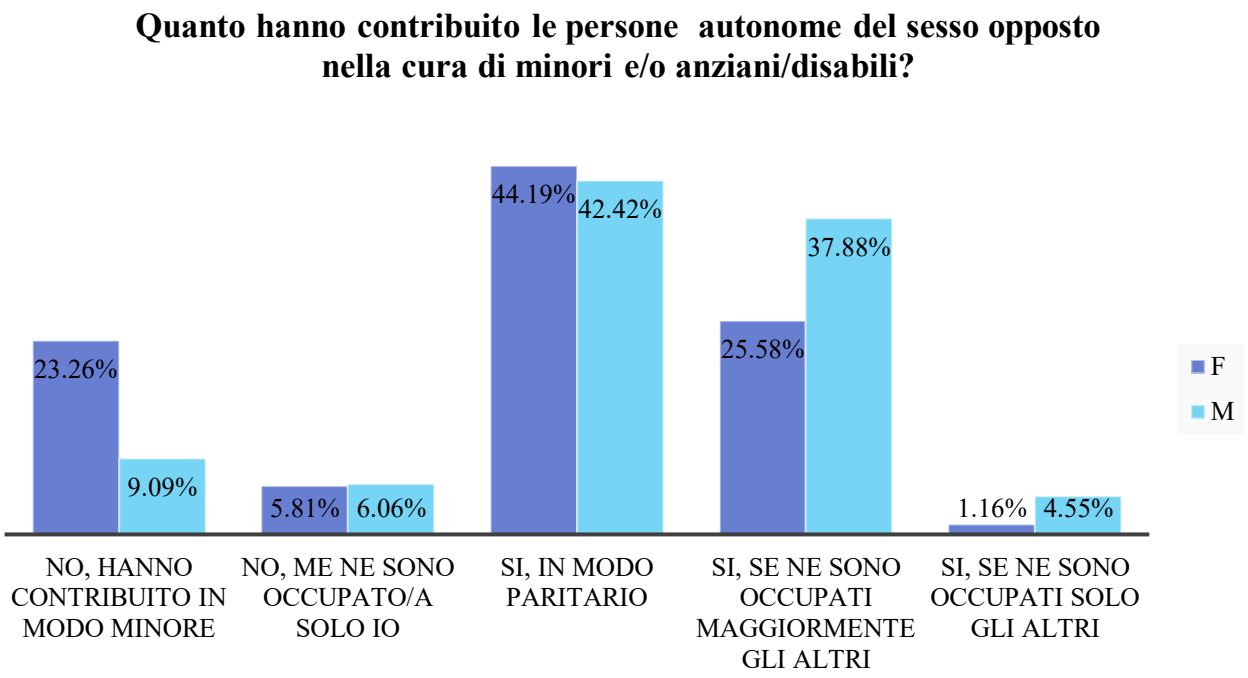

Figura 53. Distribuzione delle attività di cura in base al sesso

A questo punto risulta doveroso indagare su come la situazione familiare e soprattutto quella lavorativa possano aver influenzato la partecipazione a queste attività.

Il 22% degli intervistati che ha vissuto con persone del genere opposto dichiara che non erano presenti in casa altri lavoratori durante la pandemia. Di questi il 78,95% degli uomini dichiara che le donne presenti in casa senza lavoro si sono occupate delle attività di cura in modo totalitario o in modo maggiore. Una percentuale minore (64,28%) delle donne dichiara lo stesso. Rispetto alle faccende domestiche, quindi, non viene evidenziata una differenza così significativa tra gli uomini che restano a casa senza lavoro oppure le donne: il semplice fatto di avere una persona del sesso opposto in casa libera da impegni lavorativi implica una maggiore partecipazione alle attività di cura indipendentemente dal sesso. Rispetto alle attività domestiche il confine tra uomo e donna si assottiglia. Allo stesso modo sia il 7,14% delle donne che il 5,26% degli uomini dichiarano di occuparsi in modo totalitario alle attività di cura nonostante la presenza di un soggetto di genere opposto presente in casa senza impegni

lavorativi. Invece, il 28,57% delle donne e il 15,79% degli uomini riscontrano una divisione equa di tali compiti (Figura 54).

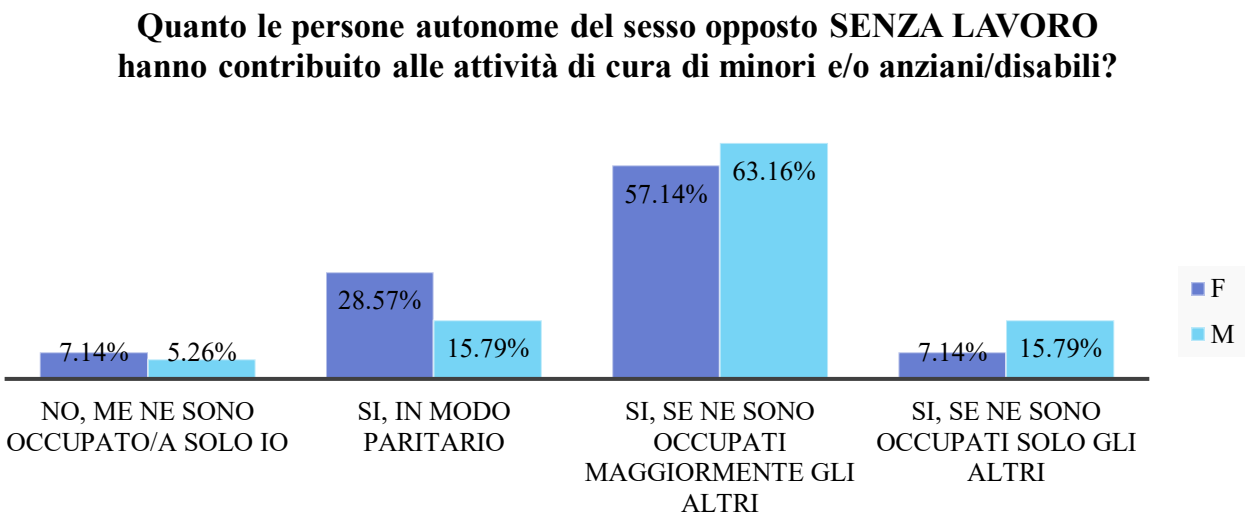

Figura 54. Contributo delle persone autonome del sesso opposto SENZA LAVORO alle attività di cura

Il 50,66% degli intervistati che hanno vissuto con persone del genere opposto dichiara che erano presenti in casa altri Smart Workers durante la pandemia. Il 66,67% degli uomini e il 58% delle donne riconosce una distribuzione equa delle attività di cura di minori e/o anziani/disabili. Una percentuale quasi uguale di uomini e di donne (25,93% per gli uomini e 26% per le donne) dichiara che gli altri si sono occupate di tali compiti in modo maggiore. Il fatto di essere presenti entrambi in casa azzera sia per l'uomo che per la donna la percentuale di intervistati che dichiara che se ne sono occupati solo gli altri. Aumenta al 16% la percentuale di donne che dichiarano di essersene occupate in modo maggiore rispetto alla situazione precedente, dato molto probabilmente dal fatto che l'uomo presente in casa era anche lui occupato in attività lavorative, anche il 3,7% degli uomini rispetto allo 0% delle donne dichiara che si è occupato solo delle attività di cura (Figura 55). Iniziano già a delinearsi, quindi, le prime evidenze: la situazione lavorativa diviene un fattore discriminante sia per l'uomo che per la donna nella distribuzione delle attività di cura, infatti, se il fatto di avere una persona libera da impegni lavorativi in casa implica una minore partecipazione a tali attività, il fatto di condividere le mura domestiche sia come luogo di lavoro che come ambiente familiare spinge verso una più equa distribuzione di tali compiti.

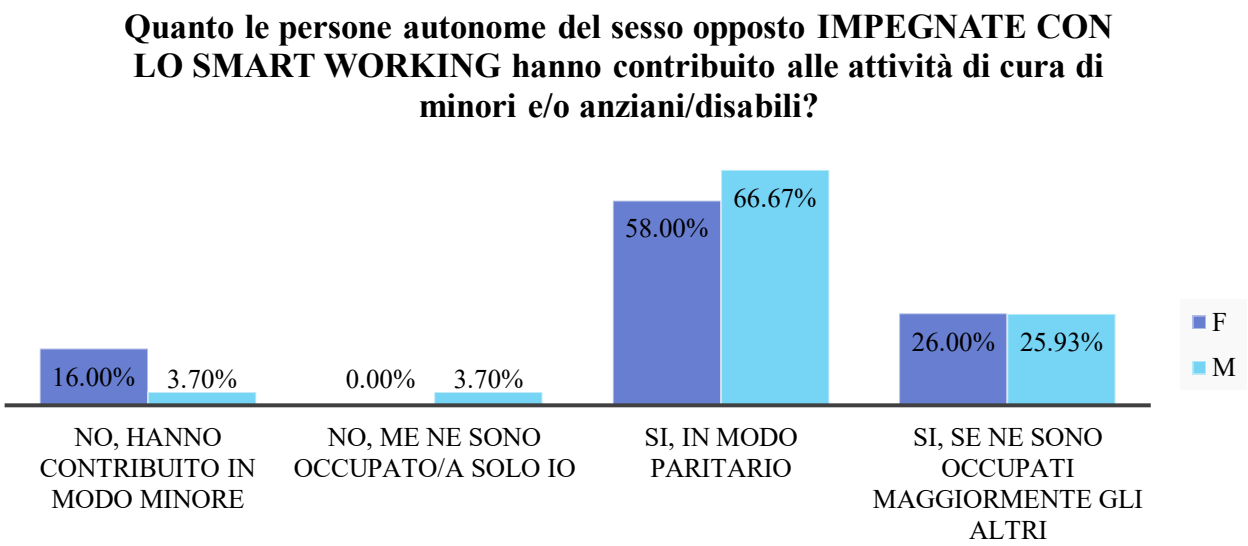

Figura 55. Contributo delle persone autonome del sesso opposto IN SMART WORKING alle attività di cura

Il 27,6% degli intervistati che hanno vissuto con persone del genere opposto dichiara che durante la pandemia erano presenti in casa altri lavoratori che continuavano a recarsi sul luogo abituale di lavoro. In questo caso, emergono importanti differenze tra uomo e donna, ritornando un po' alla situazione della distribuzione delle attività domestiche. Ben il 30% degli uomini contro il solo 4,55% delle donne dichiarano che, nonostante le persone del genere opposto non fossero presenti in casa poiché continuavano a recarsi sul luogo abituale di lavoro, continuano a dedicarsi in modo maggiore alla cura di minori e/o anziani/disabili. Mentre una percentuale importante (72,73%) di donne dichiara che gli uomini hanno contribuito in modo minore o per nulla a tali attività contro il 35% degli uomini che dichiarano lo stesso. Il 35% degli uomini e il 22,73% delle donne dichiarano invece che c'è stata una distribuzione equa di tali mansioni (Figura 56). Il fatto, quindi, di recarsi sul luogo abituale di lavoro determina per l'uomo una partecipazione decisamente minore alle attività di cura di minori e/o anziani/disabili, stessa cosa invece non si può dire per le donne.

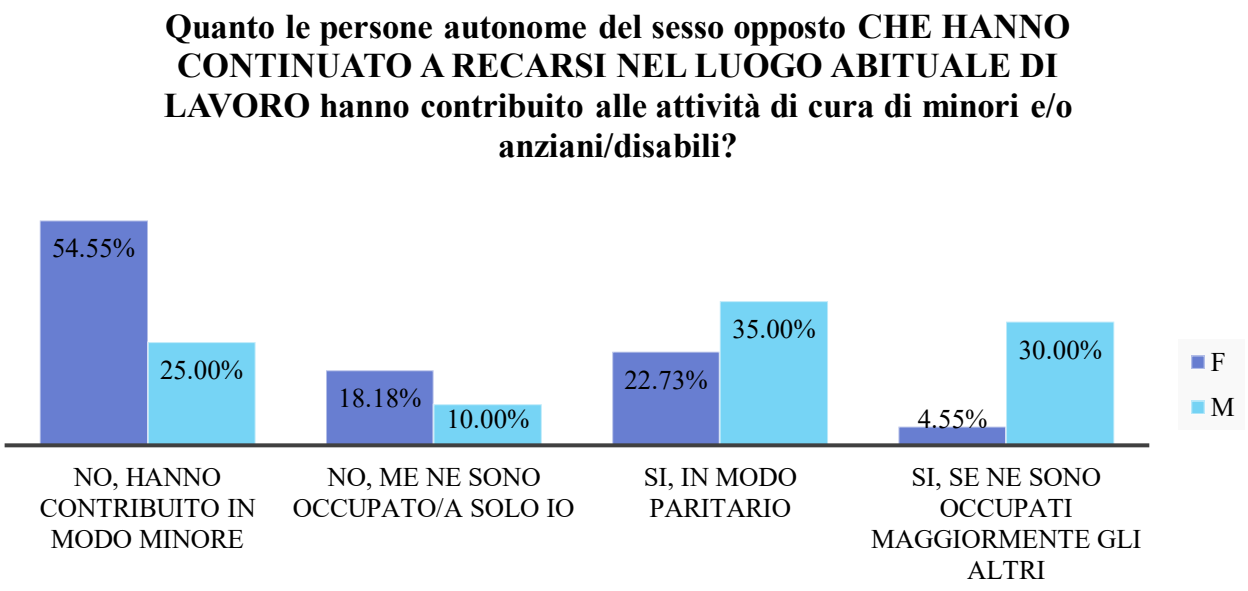

Figura 56. Contributo delle persone autonome del sesso opposto CHE HANNO CONTINUATO A LAVORARE IN SEDE alle attività di cura

Ci si può inoltre soffermare e indagare limitandosi a studiare solo i casi più comuni di composizione familiare presente in casa durante la pandemia, analizzando i casi precedenti usando solo i dati delle persone che hanno vissuto in presenza solo del partener e di minori. Tra le persone che hanno vissuto solo con il partner e minori rispetto alla visione globale analizzata precedentemente si notano alcune differenze: data la presenza di persone senza impegni lavorativi nessun uomo e nessuna donna dichiarano di essersene occupati in maniera totalitaria delle attività di cura e rispetto alla visione globale una parte consistente di donne ha dichiarato una distribuzione dei compiti più equa a discapito di una minore percentuale di donne che dichiarano che se ne sono occupati maggiormente gli altri (Figura 57).

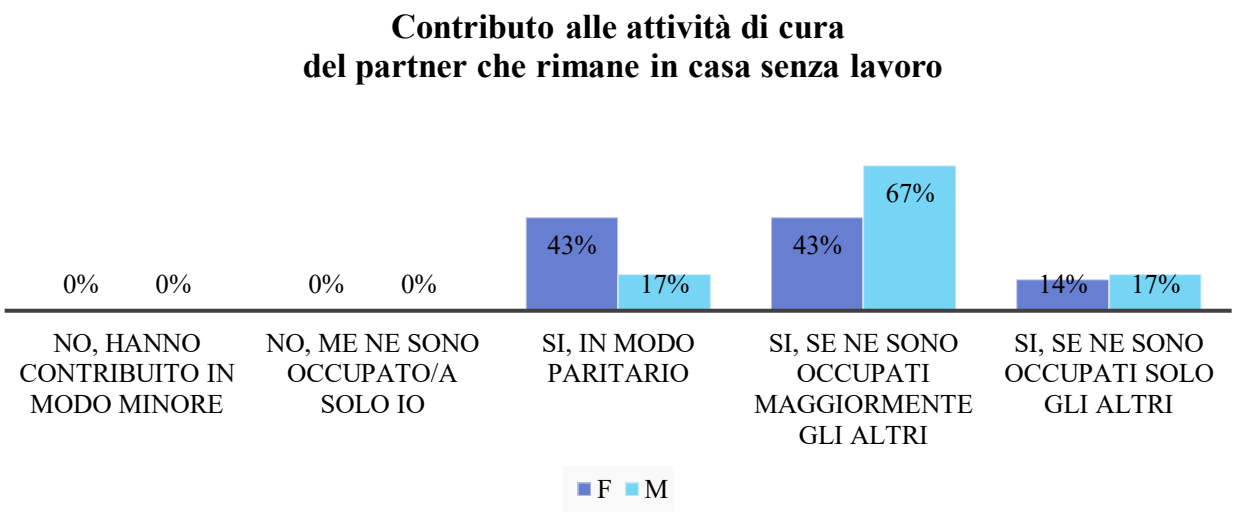

Figura 57. Contributo del partner SENZA LAVORO alla cura dei minori

Tra le persone che hanno vissuto solo con il partner presente in casa impegnato in attività di Smart Working e minori, invece, rispetto alla visione globale analizzata precedentemente non ci sono differenze significative (Figura 58).

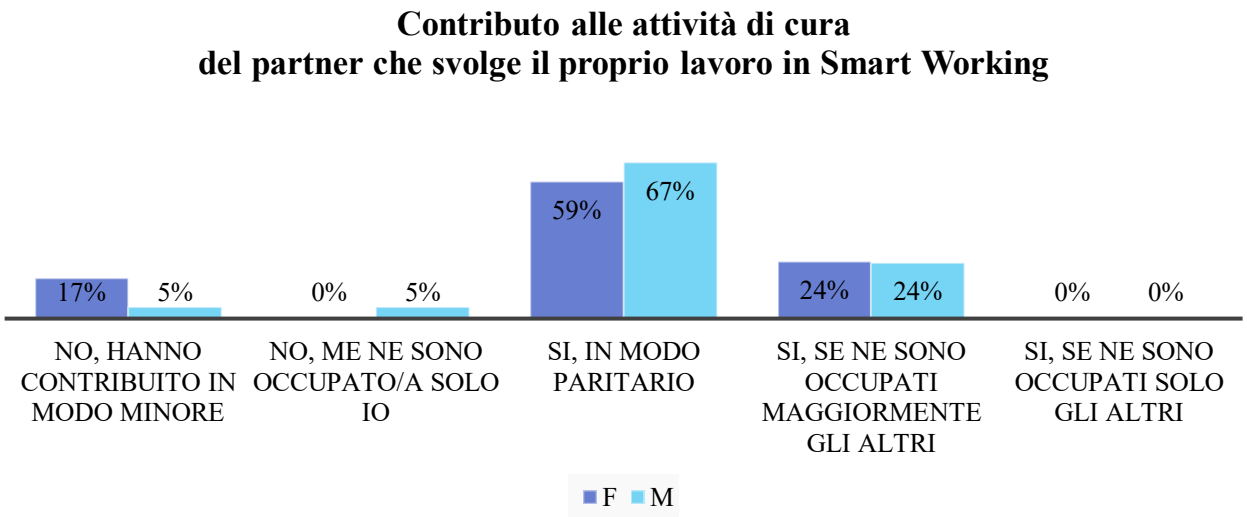

Figura 58. Contributo del partner IN SMART WORKING alla cura dei minori

Tra le persone, invece, che hanno vissuto solo con il partner che continuava a recarsi sul luogo abituale di lavoro e minori, rispetto alla visione globale sono emerse piccole differenze: nessuna donna dichiara che se ne sono occupati in modo totalitario o maggiore gli altri e diminuisce fortemente anche la percentuale di uomini che dichiara ciò, invece, aumenta la

percentuale sia di uomini che di donne che dichiarano che se ne sono occupati maggiormente o in modo totalitario (Figura 59).

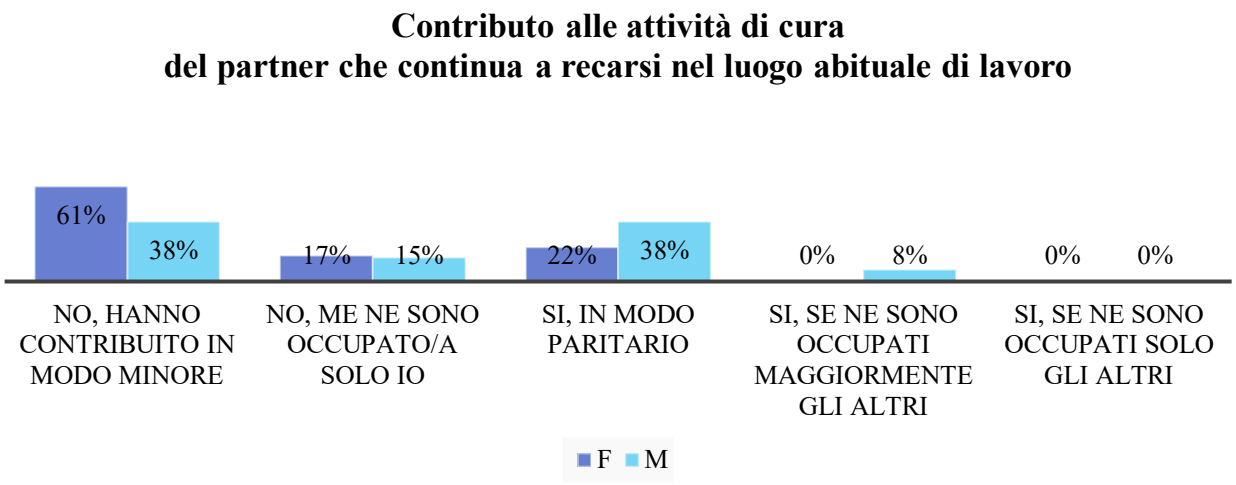

Figura 59. Contributo del partner CHE HA CONTINUATO A LAVORARE IN SEDE alla cura dei minori

Rispetto alla visione globale emerge che se il partner è a casa senza lavoro sicuramente lo Smart Worker non si occupa in modo totalitario o maggiore delle attività di cura, indifferentemente dal sesso. Il fatto, invece, di restare a casa a svolgere attività di Smart Working mentre il partner si reca nel luogo abituale di lavoro spinge verso un minor contributo da parte del partner, molto probabilmente perché si diventa la sola persona presente in casa.

Così come è stato proposto per le attività domestiche, è possibile provare a indagare come la condizione occupazionale e la presenza di minori influenza l'aumento o meno del carico di attività di cura e la distribuzione di tali compiti tra i sessi. Se ci si focalizza, infatti, sulla condizione occupazionale tralasciando le altre variabili, tra coloro che hanno un lavoro part-time o occasionale rispettivamente il 35% e il 33,33% dichiara che gli altri si sono occupati delle attività di cura in modo prevalente e il 5% con impegno part-time dichiara che gli altri se ne sono occupati in modo totalitario. Gli utenti che hanno una condizione lavorativa occasionale o part-time dichiarano, infatti, in percentuale decisamente maggiore che gli altri se ne sono occupati in modo minore (66,67% degli utenti con lavoro occasionale e 50% degli utenti con impiego part-time) oppure non se ne sono occupati per nulla (10% degli utenti con impiego part-time) (Figura 60).

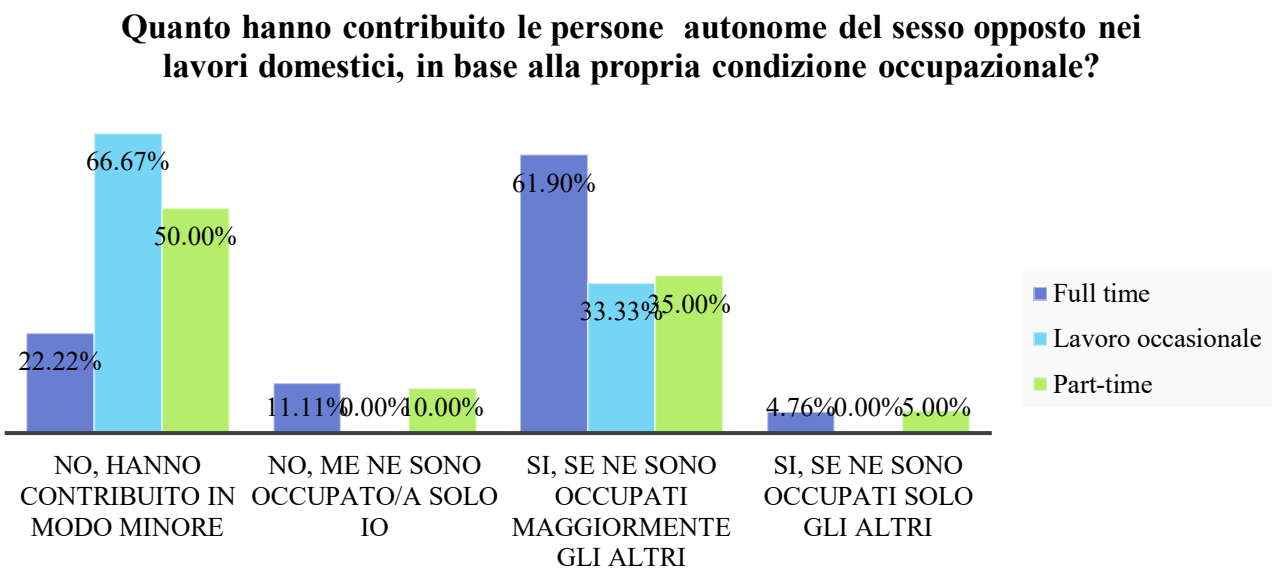

Figura 60. Contributo delle persone autonome del sesso opposto nei lavori di cura, in base alla propria condizione occupazionale

Per quanto riguarda, invece, la quantità di minori presenti in casa non è evidente una proporzionalità diretta tra l'aumento del carico di lavoro di cura e tale variabile, molto probabilmente perché la maggior parte degli utenti ha dichiarato di aver vissuto in presenza di un solo minore.

2.3.3 Interpretazione dei risultati e prospettive future sulla distribuzione del lavoro non retribuito e lo Smart Working

Dall'analisi dei dati è emerso che la maggior parte delle persone durante la pandemia ha dedicato più tempo alle attività domestiche e di cura. Mentre per le attività domestiche circa la metà degli uomini e la metà delle donne dichiarano di aver dedicato più tempo a tali attività, per la cura dei minori e/o anziani/disabili la percentuale sia di uomini che di donne che vi hanno dedicato più tempo sale in modo significativo. Anche se dai dati non è possibile risalire in modo certo a tale affermazione è evidente che la chiusura di asili nido e materne così come della scuola in generale o di altri servizi di assistenza ha coinvolto in modo maggiore le figure degli adulti in tali attività, rispetto alle attività domestiche per cui forse una minoranza faceva affidamento a aiuti esterni. Oltre alla maggiore portata dell'aumento dell'impegno nelle attività di cura rispetto alle attività domestiche, risulta evidente che più sulle donne che sugli

uomini è gravato l'aumento di tali impegni, anche se pure questi ultimi hanno notato un aumento del peso di tali compiti, soprattutto quelli di cura (Figura 61).

	Attività domestiche		Attività di cura	
	M	**F**	**M**	**F**
Si	43,29%	54,63%	65,75%	76,47%
No, ho dedicato lo stesso tempo	48,78%	41,41%	34,25%	21,57%
No, ho dedicato meno tempo	7.93%	3,96%	0%	1,96%

Figura 61. Aumento delle attività domestiche e di cura in base al sesso

Per quanto riguarda le attività domestiche risulta evidente che la maggioranza degli uomini ha dichiarato che le altre persone del sesso opposto autonome presenti in casa se ne sono occupate in modo maggiore o totalitario, concordemente al fatto che la maggioranza delle donne dichiarano che gli altri hanno contribuito in modo minore o per nulla. Tralasciando questi dati è interessante notare che quasi la metà delle donne riconosce però una divisione paritaria delle attività domestiche così come anche un importante percentuale di uomini. C'è da sottolineare, inoltre, che questa grande differenza nell'impiego di uomini e donne nelle attività domestiche non emerge in quelle di cura: seppure, infatti, più donne che uomini dichiarano che gli altri hanno contribuito in modo minore o per nulla alle attività di cura e più uomini che donne dichiarano che se ne sono occupati gli altri in modo maggiore o totalitario, tale differenza è nettamente minore rispetto a quella emersa nelle attività domestiche (Figura 62). Quindi, seppure emerge una divisione per lo più equa del lavoro non retribuito e sia uomini che donne riconoscono una certa condivisione di tali compiti, le donne sono state occupate in modo maggiore in tali attività soprattutto in quelle domestiche. Sembra essere confermata, quindi, l'ipotesi che deve essere la donna a occuparsi di questo tipo di mansioni, soprattutto quelle domestiche, ma una tendenza dei dati verso una distribuzione paritaria fa ben sperare, soprattutto per quanto riguarda le attività di cura. Infatti, anche se è uno stereotipo ben radico il fatto che deve essere la donna a occuparsi di tali compiti (basti pensare che un uomo coinvolto in modo maggiore nel lavoro non retribuito viene considerato un "mammo", proprio a sottolineare lo stereotipo secondo cui è la mamma a doversi occupare della cura dei minori) il coinvolgimento dell'uomo nelle attività di cura è aumentato significativamente.

	Attività domestiche		Attività di cura	
	M	F	M	F
Hanno contribuito in modo minore o per nulla	11,89%	43,5%	15,15%	29,07%
Divisione paritaria	36,36%	42,94%	42,42%	44,19%
Se ne sono occupati in modo maggiore o totalitario gli altri	51,75%	13,56%	42,42%	26,74%

Figura 62. Distribuzione delle attività domestiche e di cura in base al sesso

Analizzare, invece, in dettaglio la condizione occupazionale delle persone presenti in casa è utile per capire se il contributo di uomini o donne dipende da altri fattori come appunto quest'ultimo (Figura 63, 64, 65). Per quanto riguarda le attività domestiche mentre per l'uomo avere una donna in casa senza impegni lavorativi determina la completa estraneazione a tali attività, per la donna non emerge un andamento simile avendo più o meno la stessa percentuale che dichiara di occuparsene in modo maggiore, in modo paritario o in modo minore. La presenza di entrambi i sessi in casa occupati in attività di Smart Working, invece, non comporta la completa estraneazione dell'uomo in tali compiti però la donna non ne riconosce un contributo importante come nel caso in cui l'uomo è in casa senza lavoro. Se la persona autonoma del sesso opposto continua a recarsi sul luogo abituale di lavoro, la donna sente gravare su di lei il carico maggiore delle attività domestiche, mentre non si nota un andamento decisivo della percezione dell'uomo sulle attività domestiche nonostante la donna è occupata fuori casa in attività lavorative. Per le attività di cura, invece, le risposte dell'uomo e della donna sembrano combaciare: la condizione occupazionale della persona del sesso opposto presente in casa influenza sì la divisione dei compiti ma non cambia in base al sesso. Infatti, se l'intervistato ha dichiarato che la persona del sesso opposto era in casa libero da impegni lavorativi allora era quest'ultima a occuparsi in modo prevalente delle attività di cura, mentre se entrambi i sessi erano occupati in attività di Smart Working la divisione era per lo più paritaria. Diverso è il caso in cui la persona del sesso opposto continuava a recarsi sul luogo abituale di lavoro: in questo caso una percentuale molto alta di donne riconosce di aver ricevuto un contributo minore o nullo dall'uomo, cosa che invece non si riscontra nell'uomo. In ogni caso nonostante le differenze tra sessi non sono così evidenti come nelle faccende domestiche, la donna il più delle volte sembra affermare in percentuale maggiore rispetto all'uomo di contribuire in modo maggiore a tali compiti.

	Attività domestiche		Attività di cura	
	M	F	M	F
Hanno contribuito in modo minore o per nulla	0%	32,14%	5,26%	7,14%
Divisione paritaria	20%	32,14%	15,79%	28,57%
Se ne sono occupati in modo maggiore o totalitario gli altri	80%	35,71%	78,95%	64,29%

Figura 63. Distribuzione delle attività domestiche e di cura con persona autonoma del sesso opposto SENZA LAVORO

	Attività domestiche		Attività di cura	
	M	F	M	F
Hanno contribuito in modo minore o per nulla	8,62%	32,65%	7,41%	16%
Divisione paritaria	46,55%	60,2%	66,67%	58%
Se ne sono occupati in modo maggiore o totalitario gli altri	44,83%	7,14%	25,93%	26%

Figura 64. Distribuzione delle attività domestiche e di cura con persona autonoma del sesso opposto IN SMART WORKING

	Attività domestiche		Attività di cura	
	M	F	M	F
Hanno contribuito in modo minore o per nulla	30%	70,59%	35%	72,73%
Divisione paritaria	40%	15,69%	35%	22,73%
Se ne sono occupati in modo maggiore o totalitario gli altri	30%	13,73%	30%	4,55%

Figura 65. Distribuzione delle attività domestiche e di cura con persona autonoma del sesso opposto CHE LAVORA IN SEDE

Per concludere, quindi, mentre il fatto di essere senza lavoro oppure continuare a recarsi sul luogo di lavoro oppure svolgere Smart Working per la donna indica sì un differente impegno nelle attività domestiche ma comunque una massiccia partecipazione a queste attività, per l'uomo diventa un fattore discriminante infatti la partecipazione maggiore si ha solo nel caso in cui la donna continua a recarsi nel luogo abituale di lavoro e in parte minore se svolge Smart Working. Invece, per le attività di cura anche per la donna la condizione occupazionale dell'uomo diventa un fattore discriminante: infatti la percentuale più alta di donne che riceve un contributo minore o nullo dalle persone del sesso opposto si ha solo nel caso in cui l'uomo continua a recarsi sul luogo di lavoro, ma nel caso in cui l'uomo è presente in casa senza lavoro oppure è impegnato come lei in attività di Smart Working il suo contributo è per lo più totalitario o maggiore, a limite paritario.

Al fine di analizzare come l'adozione dello Smart Working può aver dato un contributo sulla distribuzione del lavoro non retribuito è stato chiesto agli intervistati se la divisione dei compiti domestici e di cura è risultata più equa con l'adozione di tale strumento. Tralasciando il 21,59% delle donne e il 13,41% degli uomini che non hanno vissuto con persone del genere opposto, non viene evidenziato un contributo decisivo dello Smart Working: il 31,46% delle donne e il 35,21% degli uomini non pensano ci sia stata una distribuzione più equa del lavoro non retribuito. Solo il 17,61% degli uomini e il 14,04% delle donne riconoscono invece una maggiore parità dei sessi grazie all'adozione dello Smart Working: non è stato percepito forse in modo così evidente il collegamento tra questi due aspetti tanto è vero che nessun utente ha lasciato nella domanda aperta finale considerazioni sulla distribuzione equa dei compiti domestici e di cura. Una percentuale anche se piccola ma significativa sia di uomini che di donne dichiarano invece che i compiti erano già equamente distribuiti prima dell'utilizzo del lavoro agile. Invece, una fetta importante del campione (31,46% delle donne e 29,58% degli uomini) dichiara che c'è stata una divisione più equa di tali compiti ma a causa della situazione emergenziale che si sta vivendo e delle sue conseguenze come la convivenza forzata e l'obbligo di trascorrere molto tempo in casa (Figura 66). Tralasciando se la causa della distribuzione più equa del lavoro non retribuito è stata la situazione emergenziale o lo Smart Working, comunque quasi la metà degli intervistati riconoscono in questo particolare periodo storico una maggiore partecipazione di entrambi i sessi in queste attività e quindi un importante contributo verso la parificazione dei sessi.

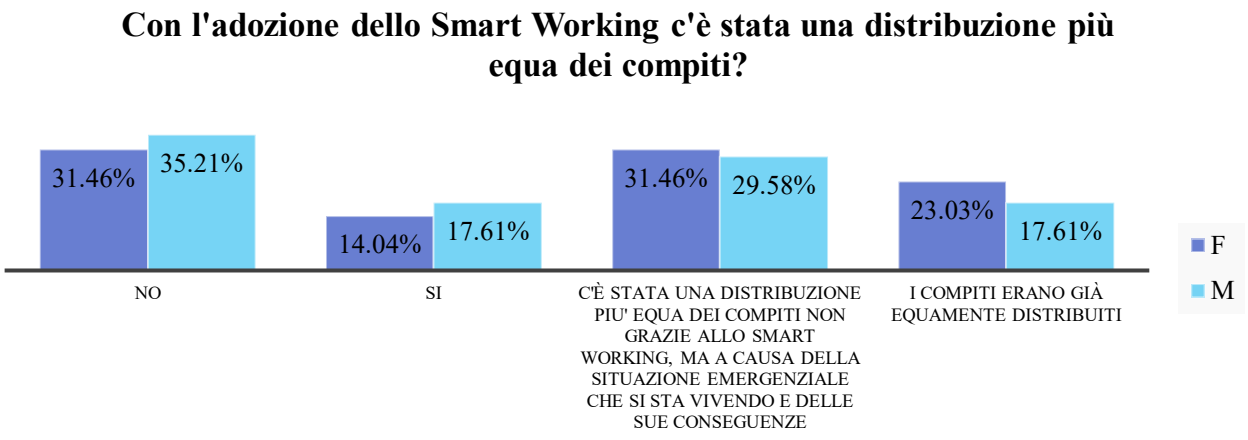

Figura 66. C'è una distribuzione più equa dei compiti grazie allo Smart Working?

Proprio il fatto che la distribuzione più equa del lavoro non retribuito è legata al particolare periodo che si sta vivendo determina molte delle preoccupazioni che sono emerse anche dall'analisi della letteratura. Come già discusso, infatti, seppure può essere stata riconosciuta una distribuzione più equa dei compiti da un lato per l'utilizzo dello Smart Working dall'altro per la situazione emergenziale, la preoccupazione comune è che superato questo momento particolare la situazione possa tornare come prima. A coloro infatti che hanno dichiarato una distribuzione più equa del lavoro non retribuito grazie allo Smart Working e alle conseguenze del COVID-19 è stato richiesto di indicare se pensano che tale situazione permarrà anche dopo la situazione emergenziale. Più della metà degli uomini (56,72%) è fiducioso a riguardo: ciò può essere confortante dato che è emerso che resta comunque la persona meno occupata in tali attività. Molto probabilmente il fatto di essere stati maggiormente coinvolti ne ha aumentato la consapevolezza su tali ruoli e per tale motivo c'è maggiore fiducia nel proseguire in questa direzione. Invece, la metà delle donne non si sente di esprimere un parere a riguardo nutrendo forse troppi dubbi; ciò emerge anche da una percentuale di donne (17,28%) decisamente maggiore rispetto agli uomini (5,79%) che è completamente sfiduciata, dichiarando che la situazione di maggiore parità è solo un evento temporaneo che scomparirà una volta tornati alla normalità. Una piccola percentuale sia di uomini che di donne invece ha riconosciuto fortemente nell'utilizzo dello Smart Working la causa principale della distribuzione più equa dei compiti domestici e di cura, tanto è vero che dichiara che tale parità permarrà solo se di pari passo ci sarà una continuità con l'utilizzo del lavoro agile (Figura 67).

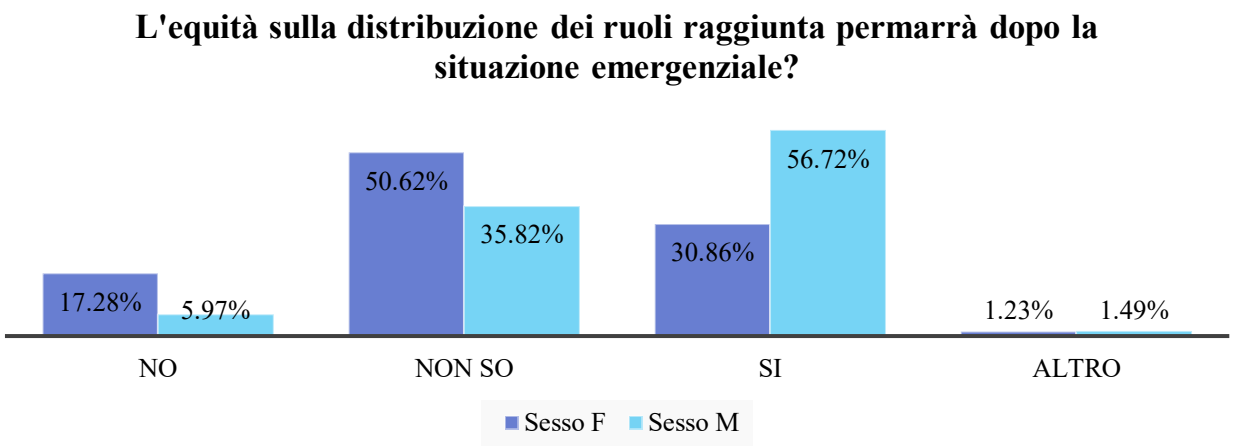

Figura 67. La distribuzione più equa di tali compiti permarrà dopo la pandemia?

Concludendo, non si può estrapolare con sufficiente certezza che l'adozione dello Smart Working ha accelerato il processo di parificazione dei sessi. Seppure è emersa una partecipazione maggiore dell'uomo soprattutto nelle attività di cura di minori e/o anziani rispetto alle attività domestiche, la donna si è sentita maggiormente appesantita da tali compiti, riconoscendo comunque anch'essa una maggiore partecipazione dell'uomo. Una piccola sfiducia delle donne e una maggiore speranza dell'uomo sulla conservazione di questa maggiore parità sulla distribuzione del lavoro non retribuito in fase post situazione emergenziale pongono le basi per studi approfonditi futuri che possono confermare o meno l'idea dell'uomo o della donna.

CAPITOLO QUARTO

Analisi econometrica e modelli di regressione

Al fine di perfezionare e supportare ulteriormente i risultati ottenuti, è stata svolta un'analisi econometrica che tiene conto di come diverse variabili possono influenzare la percezione degli utenti nei confronti dello Smart Working e la distribuzione dei lavori domestici e di cura tra persone di sesso opposto. Dato che questa analisi statistica si basa su modelli di regressione che utilizzano quindi variabili numeriche, è stata necessaria una rielaborazione dei dati. Nei paragrafi successivi verrà, quindi, descritto il processo di rielaborazione dei dati e la descrizione delle variabili utilizzate. Si passerà poi alla descrizione dei modelli di regressione e al commento dei risultati, confrontandoli con le intuizioni già ottenute nell'analisi descrittiva.

1. Descrizione delle variabili

Da come è potuto emergere nei capitoli precedenti, il questionario è stato strutturato in modo da ottenere informazioni più o meno dettagliate su condizioni di vita, aspetti lavorativi e percezione dello Smart Working. Per come è stato costruito, quasi tutte le variabili sono di tipo descrittivo, ma al fine di poter effettuare un'analisi statistica è stato possibile reinterpretarle. Per facilitare, quindi, la comprensione dei risultati che otterremo in seguito, viene descritto brevemente il significato dei valori arbitrari assegnati alle variabili analizzate:

- Sex: tale variabile indica il sesso degli utenti ed è stata trasformata in una variabile dummy (0: maschio, 1: femmina)
- Age: tale variabile indica l'età degli utenti per tale motivo già si presentava come una variabile numerica e non è stata necessaria alcuna modifica
- Occupazione: tale variabile rappresenta il tipo di occupazione degli utenti (full-time, part-time, lavoro occasionale). Siccome risulta utile al fine di sapere quanto impegno richiede l'attività lavorativa, è stata costruita una variabile discreta che indica un ordine

crescente di onere lavorativo: 1 per indicare un'occupazione occasionale e, quindi, maggior tempo libero e rispettivamente 2 e 3 per lavoro part-time e lavoro full-time

- Altri SW: tale variabile indica la presenza o meno in casa di altri lavoratori e/o altri Smart Worker. Un po' come per la variabile precedente tale informazione è utile per estrapolare, tramite l'occupazione delle altre persone presenti in casa, l'ipotetico contributo che possono apportare nei lavori domestici e di cura. Per tale motivo è stata costruita una variabile discreta che indica in ordine decrescente la maggiore disponibilità di tempo per tali compiti legata a meno vincoli lavorativi: 1 per indicare la presenza di inoccupati/disoccupati/pensionati, 2 e 3 per indicare rispettivamente la presenza di altri Smart Worker e la presenza di altri lavoratori che continuavano a recarsi sul luogo abituale di lavoro. Al fine delle analisi successive è stato utile differenziare il caso di presenza di inoccupati/disoccupati/pensionati con il caso di assenza totale di persone in casa oppure assenza di persone in grado di lavorare. Per questi ultimi casi il valore di tale variabile è stato settato a -1
- Persone bisognose di cura: tale variabile indica la presenza o meno in casa o nel nucleo familiare di minori e/o anziani/disabili. Per tale motivo, come nel caso del sesso, è stata creata una variabile binaria (0: non presenti, 1: presenti)
- Presenza minori: tale variabile indica la presenza o meno in casa di minori. Per tale motivo, come nel caso del sesso, è stata creata una variabile binaria (0: non presenti, 1: presenti)
- Localizzazione: tale variabile indica la regione di appartenenza dell'intervistato (1: Nord Italia, 2: Centro Italia, 3: Sud Italia e isole)
- Dimensione aziendale: tale variabile indica la dimensione aziendale in base al numero di dipendenti. Siccome è rappresentata da classi di intervalli, è stata trasformata in una variabile discreta che indica in ordine crescente il crescere della dimensione aziendale (1: 0-9 dipendenti, 2: 10-49 dipendenti, 3: 50-249 dipendenti, 4: più di 250 dipendenti)
- Adozione pregressa: tale variabile indica se lo Smart Working era già stato adottato dall'utente prima della situazione emergenziale. Per tale motivo è stata creata una variabile dummy (0: non avevano adottato lo Smart Working prima, 1: avevano già adottato lo Smart Working)

- Per quanto riguarda la domanda a matrice contenente le risposte riguardanti come sono cambiati determinati aspetti rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio, già si ha a disposizione un rating da 1 a 5 che rappresenta rispettivamente una diminuzione forte e un forte aumento degli aspetti seguenti: produttività, responsabilizzazione, autonomia e flessibilità, meritocrazia, coordinamento con il capo, coordinamento con il team, rapporti sociali con i colleghi, separazione vita lavoro, riconoscimento degli straordinari, connessione e reperibilità, tecnologie informatiche, dotazione informatica, per tale motivo non è stato necessario introdurre nessuna modifica
- Cambiamento culturale: tale variabile indica se c'è stato un cambiamento culturale aziendale con l'adozione dello Smart Working che ha modificato radicalmente il modo di lavorare. Per tale motivo è stata creata una variabile dummy (0: non c'è stato un cambiamento culturale, 1: c'è stato un cambiamento culturale)
- Tempo cura e tempo attività domestiche: queste due variabili indicano rispettivamente come è cambiato il tempo dedicato alle attività di cura e alle attività domestiche (diminuito, invariato, aumentato). Siccome rappresenta quanto è stato l'impegno richiesto da tali mansioni, è stata creata una variabile discreta che indica un ordine crescente di tempo dedicato a tali attività (1: meno tempo, 2: stesso tempo, 3: più tempo). Nel caso delle attività di cura, siccome era richiesto di rispondere solo alle persone che hanno vissuto in presenza di minori e/o anziani disabili, per gli utenti che non rientravano in questa categoria è stato lasciato il valore della variabile settata a NULL
- Distribuzione 1 e distribuzione 2: queste due variabili indicano rispettivamente come sono stati divisi i compiti delle attività di cura e delle attività domestiche tra persone autonome conviventi di sesso opposto. Siccome rappresenta quanto è stato l'impegno richiesto da tali mansioni in relazione al contributo dato dalle altre persone del sesso opposto presenti in casa, è stata creata una variabile discreta che indica un ordine crescente di impegno personale (1: se ne sono occupati solo gli altri, 2: se ne sono occupati maggiormente gli altri, 3: la divisione è stata equa, 4: me ne sono occupato prevalentemente io, 5: me ne sono occupato solo io). Come per la variabile precedente, nel caso delle attività di cura, siccome era richiesto di rispondere solo alle persone che hanno vissuto in presenza di minori e/o anziani disabili, per le persone che non

rientravano in questa categoria è stato lasciato il valore della variabile settata a NULL. Inoltre, per gli utenti che non hanno vissuto con persone autonome del sesso opposto il valore di tali variabili è stato settato a -1

2. Descrizione del campione

Per effettuare le analisi successive è stato utilizzato Stata16, un software statistico ampiamente utilizzato in molti campi, che ben si adatta allo scopo di questo lavoro. Al fine di facilitare l'utilizzo del software, è stato costruito un foglio Excel che contiene tutte le informazioni ricavate dal questionario e rielaborate in base ai principi descritti nel paragrafo precedente. Il foglio di calcolo è stato importato in Stata16 ed è stato così possibile analizzare sia caratteristiche descrittive del campione che maggiori informazioni sulle variabili di interesse. Il campione è formato da 391 osservazioni, che corrispondono al numero di utenti che hanno risposto al questionario e raccoglie per ogni Smart Worker le informazioni su 26 variabili, così come descritte nel paragrafo precedente (Figura 68).

```
. desc

Contains data
  obs:           391
 vars:            26
-------------------------------------------------------------------------------
              storage   display    value
variable name   type    format     label      variable label
-------------------------------------------------------------------------------
Sex             byte    %10.0g                Sex
Age             byte    %10.0g                Age
Occupazione     byte    %10.0g                Occupazione
AltriSW         byte    %10.0g                Altri SW
Personebisogn~a byte    %10.0g                Persone bisognose di cura
Presenzaminori  byte    %10.0g                Presenza minori
Localizzazione  byte    %10.0g                Localizzazione
Dimensioneazi~e byte    %10.0g                Dimensione aziendale
Adozionepregr~a byte    %10.0g                Adozione pregressa
Produttività    byte    %10.0g                Produttività
Responsabiliz~e byte    %10.0g                Responsabilizzazione
Autonomiafles~à byte    %10.0g                Autonomiaflessibilità
Meritocrazia    byte    %10.0g                Meritocrazia
Coordinamento~o byte    %10.0g                Coordinamentocapo
Coordinamento~m byte    %10.0g                Coordinamentoteam
Rapportisocia~i byte    %10.0g                Rapportisocialicolleghi
Separazionevi~o byte    %10.0g                Separazionevitalavoro
Riconosciment~i byte    %10.0g                Riconoscimentostraordinari
Connessionere~à byte    %10.0g                Connessionereperibilità
Tecnologieinf~e byte    %10.0g                Tecnologieinformatiche
Dotazioneinfo~a byte    %10.0g                Dotazioneinformatica
Cambiamentocu~e byte    %10.0g                Cambiamentoculturale
Tempocura       byte    %10.0g                Tempocura
Distribuzione1  byte    %10.0g                Distribuzione 1
Tempoattività~e byte    %10.0g                Tempo attività domestiche
Distribuzione2  byte    %10.0g                Distribuzione 2
-------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 68. Caratteristiche del campione

Il campione è costituito prevalentemente da donne (media della variabile Sex pari a 0,58), la quasi totalità degli intervistati ha un'occupazione di tipo full-time (media della variabile Occupazione pari a 2,73) e, coerentemente con l'ampia diffusione dello Smart Working nel particolare periodo che si sta vivendo, quasi il 41% degli utenti (per 160/391 utenti la variabile AltriSW assume valore pari a 2) ha vissuto con persone che svolgevano contemporaneamente a loro attività di Smart Working (Figura 69).

```
. summarize Sex

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
         Sex |        391    .5805627    .4940992          0          1

. summarize Occupazione

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
 Occupazione |        391    2.731458    .4930363          1          3

. codebook AltriSW

---------------------------------------------------------------------------
AltriSW
---------------------------------------------------------------------------

                  type:  numeric (byte)

                 range:  [-1,3]                       units:  1
         unique values:  4                        missing .:  0/391

            tabulation:  Freq.  Value
                            52  -1
                            81  1
                           160  2
                            98  3
```

Figura 69, Variabili Sex, Occupazione e AltriSW

I lavoratori sono prevalentemente impegnati in medie e grandi imprese (media della variabile Dimensione aziendale pari a 2,85) e una piccola parte aveva già adottato lo strumento dello Smart Working prima della situazione pandemica (media della variabile Adozione pregressa pari a 0,25) (Figura 70).

```
. summarize Dimensioneaziendale

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Dimensione~e |        391    2.846547    1.021302          1          4

. summarize Adozionepregressa

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Adozionepr~a |        391    .2506394    .4339365          0          1
```

Figura 70. Variabili Dimensione aziendale e Adozione pregressa

Emergono nuovamente, quindi, elementi già visti in precedenza come la scarsa diffusione dello Smart Working prima della situazione emergenziale, nonostante la presenza di impiegati appartenenti a medie e grandi imprese, contro un'ampia propagazione di tale strumento in questo particolare periodo.

Analizzando, invece, le variabili di maggiore interesse riguardanti gli aspetti, che in base alle caratteristiche dello Smart Working dovrebbero essere state oggetto di un cambiamento più radicale, emerge che la produttività sembra non aver risentito dell'utilizzo di tale strumento (media della variabile Produttività pari a 2,9), mentre i lavoratori si sono sentiti più autonomi nello svolgere il proprio lavoro (media della variabile Autonomia e flessibilità pari a 3,5) a discapito però di una minore separazione tra vita privata e vita lavorativa (media della variabile Separazione vita lavoro pari a 2,1). Tali aspetti sono da analizzare più a fondo perché, come si nota dal valore della deviazione standard di tali variabili (superiore a 1), la percezione degli utenti ha una variabilità che può essere influenzata da particolari situazioni. Nonostante ciò viene comunque riconosciuto in generale un cambiamento nella cultura aziendale (media della variabile Cambiamento culturale pari a 0,6) (Figura 71).

```
. summarize Produttività

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Produttività |        391    2.905371    1.092514          1          5

. summarize Autonomiaflessibilità

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Autonomiaf~à |        391    3.519182    1.106631          1          5

. summarize Separazionevitalavoro

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Separazion~o |        391    2.063939    1.041943          1          5

. summarize Cambiamentoculturale

    Variable |        Obs        Mean    Std. Dev.       Min        Max
-------------+---------------------------------------------------------
Cambiament~e |        391    .5933504    .4918378          0          1
```

Figura 71. Variabili Produttività, Autonomia e flessibilità, Separazione vita-lavoro e Cambiamento culturale

È interessante, inoltre, soffermarsi ancora una volta su come la percezione del cambiamento di tali aspetti lavorativi è stata diversa tra persone di sesso opposto e tra situazioni familiari e lavorative diverse. Analizzando le risposte degli utenti, emerge che nonostante la maggior parte riconosce una produttività invariata tra il lavoro in ufficio e lo Smart Working, tra le persone che hanno riconosciuto una diminuzione della produttività (36,31%) la maggior parte sono donne (26,35%), di contro tra i lavoratori che hanno riscontrato un aumento della produttività (28,39%) la maggior parte sono uomini (16,88%) (Figura 72).

```
. tabulate Produttività Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Produttività	Sex 0	Sex 1	Total
1	12 3.07	27 6.91	39 9.97
2	27 6.91	76 19.44	103 26.34
3	59 15.09	79 20.20	138 35.29
4	47 12.02	31 7.93	78 19.95
5	19 4.86	14 3.58	33 8.44
Total	164 41.94	227 58.06	391 100.00

Figura 72. Distribuzione della variabile Produttività in base al sesso

Inoltre appare evidente, che tra le persone che hanno individuato una diminuzione di produttività con l'adozione dello Smart Working rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio, la quasi totalità è rappresentata da persone che non avevano adottato tale strumento prima della situazione emergenziale (32,48% del 36,31%) (Figura 73).

```
. tabulate Produttività Adozionepregressa, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Produttività	Adozione pregressa 0	Adozione pregressa 1	Total
1	38 9.72	1 0.26	39 9.97
2	89 22.76	14 3.58	103 26.34
3	99 25.32	39 9.97	138 35.29
4	48 12.28	30 7.67	78 19.95
5	19 4.86	14 3.58	33 8.44
Total	293 74.94	98 25.06	391 100.00

Figura 73. Distribuzione della variabile Produttività in base alla frequenza di utilizzo dello Smart Working

Allo stesso modo emerge che per quanto riguarda l'aspetto inerente l'autonomia e la flessibilità sul lavoro, nonostante la maggior parte degli utenti ne riconosce un aumento dal lavoro in ufficio a lo Smart Working, tra le persone che ne hanno riconosciuto una diminuzione (19,69%) la maggior parte sono donne (13,04%), anche se la differenza tra i sessi non è così evidente come nel caso della produttività (Figura 74).

```
. tabulate Autonomiaflessibilità Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Autonomiaflessibilità	Sex 0	Sex 1	Total
1	4 1.02	12 3.07	16 4.09
2	22 5.63	39 9.97	61 15.60
3	38 9.72	61 15.60	99 25.32
4	55 14.07	79 20.20	134 34.27
5	45 11.51	36 9.21	81 20.72
Total	164 41.94	227 58.06	391 100.00

Figura 74. Distribuzione della variabile Autonomia e flessibilità in base al sesso

È evidente, invece, che tra le poche persone che hanno riconosciuto una migliore separazione tra vita privata e vita lavorativa (8,95%), la maggior parte (6,39%) sono lavoratori che non hanno vissuto in presenza di persone bisognose di cure e inevitabilmente non hanno dovuto affrontare la problematica di gestire contemporaneamente e negli stessi luogo il lavoro e la loro cura (Figura 75).

```
. tabulate Separazionevitalavoro Personebisognosedicura, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Separazionevitalavoro	Persone bisognose di cura 0	1	Total
1	70 17.90	71 18.16	141 36.06
2	70 17.90	61 15.60	131 33.50
3	52 13.30	32 8.18	84 21.48
4	13 3.32	10 2.56	23 5.88
5	12 3.07	0 0.00	12 3.07
Total	217 55.50	174 44.50	391 100.00

Figura 75. Distribuzione della variabile Separazione vita lavoro in base alla presenza o meno in casa di persone bisognose di cura

Gli aspetti appena trattati confermano i risultati ottenuti nell'analisi descrittiva, ma verranno ulteriormente approfonditi nei paragrafi successivi, al fine di confermare o meno una valenza statisticamente significativa di tali risultati.

Per quanto riguarda il tempo dedicato al lavoro non retribuito e la distribuzione di tali compiti tra persone di sesso opposto, emerge che il tempo dedicato a tali attività in questo periodo e con l'adozione dello Smart Working è aumentato, soprattutto per quanto riguarda le attività di cura (media della variabile Tempo cura pari a 2,7 e media della variabile Tempo attività domestiche pari a 2,4) (Figura 76).

```
. summarize Tempocura
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Tempocura	174	2.706897	.4811578	1	3

```
. summarize Tempoattivitàdomestiche
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Tempoattiv~e	391	2.442455	.600118	1	3

Figura 76. Variabili Tempo cura e Tempo attività domestiche

Come emerge dalla figura sopra, il numero di osservazioni per quanto riguarda il tempo dedicato alle persone bisognose di cura scende a 174 perché la parte restante del campione (217 utenti) non ha vissuto in presenza di persone bisognose di cura, come testimoniato anche dalla variabile Persone bisognose di cura (Figura 77).

```
. codebook Personebisognosedicura

---------------------------------------------------------------------------
Personebisognosedicura
---------------------------------------------------------------------------

                  type:  numeric (byte)

                 range:  [0,1]                       units:  1
         unique values:  2                       missing .:  0/391

            tabulation:  Freq.  Value
                           217  0
                           174  1
```

Figura 77. Variabile Persone bisognose di cura

È interessante, inoltre, notare che sia per le attività domestiche che per le attività di cura, tra le persone che hanno riscontrato un aumento del tempo dedicato a tali mansioni (71,84% degli intervistati per le attività di cura e 49,87% per le attività domestiche), la maggioranza sono donne (44,25% per le attività di cura e 31,71% per le attività domestiche). In più, emerge che se anche una percentuale maggiore di intervistati ha riconosciuto un aumento delle attività di cura rispetto alle attività domestiche, una differenza più netta tra chi si è sentito occupato in tali attività tra uomo e donna emerge nelle attività domestiche. Inoltre è interessante notare come nessun uomo riconosce una diminuzione del tempo dedicato alle attività di cura (Figura 78).

```
. tabulate Tempocura Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Tempocura	Sex 0	1	Total
1	0 0.00	2 1.15	2 1.15
2	25 14.37	22 12.64	47 27.01
3	48 27.59	77 44.25	125 71.84
Total	73 41.95	101 58.05	174 100.00

```
. tabulate Tempoattivitàdomestiche Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Tempo attività domestiche	Sex 0	1	Total
1	13 3.32	9 2.30	22 5.63
2	80 20.46	94 24.04	174 44.50
3	71 18.16	124 31.71	195 49.87
Total	164 41.94	227 58.06	391 100.00

Figura 78. Distribuzione delle variabili Tempo cura e Tempo attività domestiche in base al sesso

La distribuzione del lavoro non retribuito ha sia per le attività domestiche che per le attività di cura un picco sul valore che indica una distribuzione equa di tali compiti. È interessante notare che su tutto il campione in realtà 72 utenti non hanno vissuto con persone autonome del sesso opposto e quindi, come si vedrà in seguito, non faranno parte dell'analisi di come il lavoro non retribuito è stato distribuito tra persone autonome conviventi del sesso opposto (Figura 79).

```
. codebook Distribuzione1

---------------------------------------------------------------------------
Distribuzione1
---------------------------------------------------------------------------

                  type:  numeric (byte)

                 range:  [-1,5]                       units:  1
         unique values:  6                        missing .:  217/391

            tabulation:  Freq.  Value
                            22  -1
                             4  1
                            47  2
                            66  3
                            26  4
                             9  5
                           217  .

. codebook Distribuzione2

---------------------------------------------------------------------------
Distribuzione2
---------------------------------------------------------------------------

                  type:  numeric (byte)

                 range:  [-1,5]                       units:  1
         unique values:  6                        missing .:  0/391

            tabulation:  Freq.  Value
                            72  -1
                            41  1
                            57  2
                           127  3
                            60  4
                            34  5
```

Figura 79. Variabili Distribuzione 1 e Distribuzione 2

È interessante, inoltre, soffermarsi ancora una volta su come la distribuzione di tali compiti è stata diversa tra persone di sesso opposto. Emerge, infatti, che tra il 23,03% di utenti che ha dichiarato di essersi occupato in modo prevalente o totalitario delle attività di cura il 16,45% sono donne; coerentemente con ciò, tra il 33,55% di utenti che ha dichiarato di essersene occupate in modo minore o per nulla il 18,42% sono uomini (Figura 80).

```
. tabulate Distribuzione1 Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Distribuzione 1	Sex 0	Sex 1	Total
1	3 1.97	1 0.66	4 2.63
2	25 16.45	22 14.47	47 30.92
3	28 18.42	38 25.00	66 43.42
4	6 3.95	20 13.16	26 17.11
5	4 2.63	5 3.29	9 5.92
Total	66 43.42	86 56.58	152 100.00

Figura 80. Distribuzione della variabile Distribuzione 1 in base al sesso

Una differenza decisamente più marcata tra uomo e donna emerge per quanto riguarda la distribuzione dei compiti legati alle attività domestiche. Tra il 29,47% di utenti che ha dichiarato di essersi occupato in modo prevalente o totalitario delle attività domestiche il 24,14% sono donne; coerentemente con ciò tra il 30,71% di utenti che ha dichiarato di essersene occupate in modo minore o per nulla il 23,2% sono uomini (Figura 81).

```
. tabulate Distribuzione2 Sex, cell
```

Key
frequency *cell percentage*

Distribuzione 2	Sex 0	Sex 1	Total
1	36 11.29	5 1.57	41 12.85
2	38 11.91	19 5.96	57 17.87
3	51 15.99	76 23.82	127 39.81
4	11 3.45	49 15.36	60 18.81
5	6 1.88	28 8.78	34 10.66
Total	142 44.51	177 55.49	319 100.00

Figura 81. Distribuzione della variabile Distribuzione 2 in base al sesso

Così come per gli aspetti che sono stati oggetto di cambiamento nel mondo lavorativo con l'adozione dello Smart Working, anche i risultati appena analizzati riguardati il lavoro non retribuito confermano gli esiti ottenuti nell'analisi descrittiva, ma verranno ulteriormente approfonditi nei paragrafi successivi, al fine di confermare o meno una valenza statisticamente significativa di tali risultati.

3. Modelli di regressione

Al fine di indagare come determinate caratteristiche hanno impattato sulla percezione dello Smart Working e sulla distribuzione del lavoro non retribuito tra persone conviventi del sesso opposto, si è deciso di costruire dei modelli di regressione lineare. Dato che lo scopo di questa analisi è evidenziare una semplice correlazione o meno tra variabili, è stato ipotizzato che la relazione tra i dati sia di tipo lineare; inoltre, siccome per la stima dei coefficienti di regressione è stato utilizzato il metodo dei minimi quadrati (OLS) si ipotizza indirettamente che valgano le ipotesi su cui si basa:

- Per ogni dato valore della variabile indipendente X, i residui hanno media nulla, ossia la media della distribuzione dei fattori omessi è nulla
- L'accoppiata variabile dipendente e variabile indipendente per ogni osservazione sono identicamente e indipendentemente distribuiti (i.i.d.). Questi due aspetti sono facilmente riscontrabili poiché le unità appartengono alla stessa popolazione (identicamente) e sono state ottenute in maniera casuale (indipendentemente)
- Gli outliers sono rari, ossia X e Y hanno momenti quarti finiti

Sono presenti, quindi, alcune limitazioni importanti relative allo stimatore OLS, ma in questa analisi e in realtà in tutte le analisi di regressione reali è quello maggiormente adoperato. C'è da precisare, inoltre, che nel caso in cui una variabile indipendente è una determinante della variabile dipendente ed è correlata con il regressore oggetto di analisi, la sua omissione può portare a una distorsione dello stimatore di correlazione, sovrastimandolo o sottostimandolo. Siccome in questo caso risulta difficile considerare tutte le variabili indipendenti che possono apportare un contributo alla variabile dipendente, si porrà particolare attenzione solo alla correlazione positiva o negativa che esiste.

A seguito dell'importazione del foglio di calcolo creato sul software Stata16, è stato possibile svolgere tutte le analisi di regressione lineare e indagare la correlazione tra diverse variabili, come verrà analizzato e commentato nei paragrafi successivi.

3.1 Caratteristiche dello Smart Working

Nei paragrafi successivi verranno riprese le evidenze raccolte nelle analisi svolte precedentemente su come caratteristiche personali e del mondo lavorativo possono aver influenzato la percezione del cambiamento di alcuni aspetti del modo di lavorare con l'adozione dello Smart Working. Dalla definizione stessa di Smart Working ci si aspetterebbe sicuramente un apporto positivo alla produttività aziendale, dovuta a una maggiore libertà e autonomia dei dipendenti che possono così decidere come dedicarsi alla vita privata e alla vita lavorativa. Siccome è emerso però che la sola adozione di tale strumento non implica in modo univoco un determinato cambiamento nel modo di lavorare è importante analizzare quali altri aspetti influenzano tali cambiamenti, soprattutto in questo momento in cui è stato messo in discussione se quello che è stato attivato dalle aziende è realmente Smart Working o un semplice Home Working. Si proverà, infatti, ad evidenziare come aspetti positivi dello Smart Working sono stati oggetto di forte discussione e malessere per i dipendenti che, quindi, non hanno percepito a pieno i vantaggi di tale strumento e possono aver avuto quindi una visione distorta di questo ultimo.

3.1.1 Produttività

Dall'analisi della letteratura è emerso che risulta difficile studiare come la produttività possa essere influenzata dall'adozione dello Smart Working, sia perché risulta ostico e dispendioso misurarla sia perché è complicato isolare il solo effetto dell'adozione di tale strumento. Ciò che è risultato comune a varie ricerche è che la produttività ha avuto un impatto positivo soprattutto da parte di quei lavoratori che avevano già adottato tale strumento e, quindi, che non hanno dovuto affrontare l'impreparazione e la repentinità imposta dall'adozione dello Smart Working. A tal proposito, quindi, nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 82), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata all'adozione già precedente alla pandemia dello Smart Working e la percezione di come è cambiata la

produttività con l'adozione di questo nuovo strumento rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti dall'analisi descrittiva, vi è una correlazione con coefficiente positivo. Ciò conferma, quindi, che avere già una conoscenza dello Smart Working ha implicato una maggiore produttività, molto probabilmente legata a una maggiore consapevolezza e destrezza con questo strumento. Come già analizzato, infatti, la repentinità nell'adozione per molte imprese si è tradotto in un'impreparazione non solo delle aziende, ma anche dal lato dipendente, che, come evidenzia il risultato ottenuto, ha inevitabilmente determinato un impatto su aspetti come la produttività. Analizzando anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0, che sta ad indicare un'importante significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared basso (7,69%): si tenta di spiegare, infatti, con una sola variabile indipendente, una variabile dipendente particolarmente complessa, per questo risulta difficile cogliere in questo modo tutta la variabilità. Per tale motivo, il modello non può risultare sufficientemente spiegato, ma ai fini di questa analisi è sufficiente avere un riscontro numerico con le evidenze già analizzate nell'analisi descrittiva.

```
. regress Produttività Adozionepregressa

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(1, 389)       =     32.41
       Model |  35.7990625         1  35.7990625   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  429.699659       389  1.10462637   R-squared       =    0.0769
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0745
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =     1.051

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |    .698196   .1226448     5.69   0.000     .4570663    .9393257
           _cons |   2.730375   .0614008    44.47   0.000     2.609657    2.851094
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 82. Modello di regressione lineare semplice: Produttività - Adozione pregressa dello Smart Working

Dato che la variabile Produttività, come è stato analizzato già in precedenza, è fortemente influenzata anche da altri fattori, è importante introdurre delle variabili di controllo al fine di rafforzare e confermare il risultato ottenuto precedentemente. Aggiungendo, ad esempio, la variabile Sex, viene confermata la correlazione positiva tra Produttività e Adozione pregressa, anche se il valore del coefficiente si abbassa (Figura 83).

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(2, 388)       =     26.38
       Model |  55.7240689         2  27.8620344   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  409.774652       388  1.05612024   R-squared       =    0.1197
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.1152
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    1.0277

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
------------------+-----------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .6424697   .1206062     5.33   0.000     .4053464    .8795931
              Sex |  -.4600701   .1059209    -4.34   0.000    -.6683208   -.2518195
            _cons |   3.011442   .0882712    34.12   0.000     2.837892    3.184992
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 83. Modello di regressione lineare: Produttività - Adozione pregressa, Sex

Dai risultati ottenuti dal modello precedente emerge in modo evidente anche una correlazione negativa tra la variabile dipendete Produttività e la variabile Sex: le donne hanno percepito, quindi, in modo maggiore rispetto agli uomini una diminuzione della produttività con l'utilizzo di questo nuovo strumento. È interessante indagare però quanto tale risultato sia influenzato anche da altre particolari condizioni. A tal proposito, al fine di confermare la significatività della correlazione delle variabili precedentemente analizzate, viene introdotta una nuova variabile di controllo Presenza minori. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, le stime dei parametri per le variabili principali non cambiano di segno e continuano ad essere statisticamente significative, così come la nuova variabile che ha un p-value pari a 0 e correlazione negativa con la variabile Produttività: la presenza di minori in casa determina un calo di produttività. Inoltre è interessante notare che con l'introduzione di questa nuova variabile si riesce a spiegare una percentuale decisamente maggiore (R-squared pari a 0,3007) della variabilità della Produttività (Figura 84).

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(3, 387)       =     55.48
       Model |  139.993419         3  46.664473   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  325.505302       387  .841098972   R-squared       =    0.3007
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2953
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .91711

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5037346   .1085195     4.64   0.000     .2903729    .7170962
              Sex |  -.3424632   .0952528    -3.60   0.000     -.529741   -.1551855
   Presenzaminori |   -.945679   .0944784   -10.01   0.000    -1.131434   -.7599238
            _cons |   3.468916    .091073    38.09   0.000     3.289856    3.647975
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 84. Inserimento variabile di controllo – Presenza minori

Dalle intuizioni ottenute dalla letteratura, emerge che la figura femminile è coinvolta maggiormente nei compiti di cura dei minori e questo potrebbe rappresentare un fattore determinante che scaturisce un calo di produttività maggiore delle donne rispetto agli uomini con l'utilizzo dello Smart Working. Al fine di appurare tale ipotesi, viene introdotta una nuova variabile di interazione data dal prodotto dei valori delle variabili Sex e Presenza minori. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, le stime dei parametri Adozione pregressa e Presenza minori non cambiano di segno e continuano ad essere statisticamente significative, invece, la variabile Sex perde di valenza statistica a conferma del fatto che la diversa percezione sulla produttività non dipende prettamente dal sesso, ma il calo di produttività delle donne rispetto all'uomo è presente solo in caso di distrazioni in casa come la presenza di minori. Il parametro del coefficiente della variabile di interazione risulta, infatti, essere statisticamente significativo (p-value pari a 0,002), e confermare l'ipotesi secondo cui la donna che deve gestire il lavoro e contemporaneamente la presenza in casa di minori ne risente negativamente sul fattore produttività (Figura 85).

```
. generate Int = Sex * Presenzaminori

. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(4, 386)       =     45.08
       Model |  148.218486         4  37.0546216   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  317.280235       386   .82196952   R-squared       =    0.3184
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3113
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .90663

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
------------------+-----------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5410114   .1079237     5.01   0.000     .3288196    .7532032
              Sex |  -.0427236   .1335862    -0.32   0.749    -.3053712     .219924
   Presenzaminori |  -.5962855    .144647    -4.12   0.000    -.8806802   -.3118909
              Int |  -.5969532   .1887115    -3.16   0.002    -.9679843    -.225922
            _cons |   3.304158   .1040114    31.77   0.000     3.099659    3.508658
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 85. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Procedendo man mano con l'integrazione di altre variabili di controllo, come l'età (Figura 86), la provenienza geografica (Figura 87), la condizione occupazionale propria (Figura 88) e degli altri lavoratori (Figura 89), oppure ancora la dimensiona aziendale (Figura 90), emerge in modo evidente che il fattore Adozione pregressa continua ad essere sempre statisticamente significativo e con correlazione positiva con la variabile dipendente, anche se l'aggiunta man mano di nuove variabili porta a abbassare il valore del coefficiente coerentemente con il fatto che parte della variabilità della Produttività viene spiegata dalle variabili di controllo man mano introdotte. In più viene confermata anche la significatività delle variabili Presenza minori e del fattore di interazione tra il sesso degli intervistati e la presenza di minori in casa, coerentemente con le intuizioni esposte precedentemente. Dai nuovi modelli emerge, inoltre, che anche la condizione occupazionale degli altri lavoratori e la dimensione aziendale influenzano significativamente sulla produttività: avere in casa altri lavoratori che svolgono attività di Smart Working oppure ancora che continuano a recarsi sul luogo abituale di lavoro può rappresentare una minore distrazione per l'intervistato che inevitabilmente si traduce in una maggiore produttività, in più la dimensione aziendale risulta essere significativa nel momento in cui, come era stato già analizzato precedentemente, è un fattore discriminante su come è stato adoperato lo Smart Working e sulla maggiore preparazione rispetto alle piccole imprese delle medie e grandi imprese.

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(5, 385)       =     36.21
       Model |  148.880054         5  29.7760107   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  316.618668       385   .82238615   R-squared       =    0.3198
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3110
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .90686

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5404518   .1079528     5.01   0.000      .328201    .7527027
              Sex |  -.0485996   .1337805    -0.36   0.717    -.3116314    .2144323
   Presenzaminori |  -.5908328   .1448113    -4.08   0.000    -.8755529   -.3061128
              Int |  -.5980332   .1887632    -3.17   0.002    -.9691689   -.2268975
              Age |  -.0039215   .0043722    -0.90   0.370    -.0125178    .0046749
            _cons |   3.462691   .2050997    16.88   0.000     3.059435    3.865947
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 86. Inserimento variabile di controllo - Age

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(6, 384)       =     30.51
       Model |   150.2718         6     25.0453   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  315.226922       384  .820903441   R-squared       =    0.3228
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3122
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .90604

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5355845   .1079202     4.96   0.000      .323396     .747773
              Sex |  -.0345716   .1340934    -0.26   0.797    -.2982207    .2290776
   Presenzaminori |  -.5823477   .1448274    -4.02   0.000    -.8671017   -.2975937
              Int |  -.6066351   .1887086    -3.21   0.001    -.9776666   -.2356036
              Age |  -.0049617   .0044407    -1.12   0.265    -.0136928    .0037694
   Localizzazione |   .0704631   .0541163     1.30   0.194    -.0359382    .1768644
            _cons |   3.359589   .2196818    15.29   0.000     2.927659    3.791518
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 87. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(7, 383)       =     26.25
       Model |   150.93799         7    21.56257   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  314.560731       383  .821307393   R-squared       =    0.3243
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3119
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .90626

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5232245   .1088156     4.81   0.000     .3092736    .7371753
              Sex |  -.0217019   .1348854    -0.16   0.872    -.2869105    .2435067
   Presenzaminori |  -.5762987   .1450187    -3.97   0.000    -.8614311   -.2911663
              Int |  -.6071525   .1887559    -3.22   0.001    -.9782801    -.236025
              Age |  -.0053202   .0044596    -1.19   0.234    -.0140885    .0034482
   Localizzazione |   .0734924    .054234     1.36   0.176    -.0331412     .180126
     Occupazione |   .0864041   .0959374     0.90   0.368    -.1022259    .2750341
            _cons |   3.124767   .3409753     9.16   0.000     2.454349    3.795185
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 88. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(8, 382)       =     23.86
       Model |  155.088356         8  19.3860445   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  310.410365       382  .812592578   R-squared       =    0.3332
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3192
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .90144

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .5265819    .108247     4.86   0.000     .3137473    .7394164
              Sex |  -.0231786   .1341695    -0.17   0.863    -.2869817    .2406245
   Presenzaminori |  -.5748038   .1442487    -3.98   0.000    -.8584247   -.2911829
              Int |  -.6048115   .1877546    -3.22   0.001    -.9739735   -.2356495
              Age |  -.0040389   .0044719    -0.90   0.367    -.0128317    .0047538
   Localizzazione |   .0672035   .0540172     1.24   0.214    -.0390047    .1734118
      Occupazione |   .0946029    .095496     0.99   0.322    -.0931607    .2823666
          AltriSW |   .0841869    .037251     2.26   0.024     .0109443    .1574295
            _cons |   2.923116    .350702     8.34   0.000     2.233568    3.612664
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 89. Inserimento variabile di controllo - Occupazione altri lavoratori

```
. regress Produttività Adozionepregressa Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(9, 381)       =     22.92
       Model |  163.514986         9  18.1683318   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  301.983735       381  .792608228   R-squared       =    0.3513
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3359
       Total |  465.498721       390  1.19358646   Root MSE        =    .89029

------------------------------------------------------------------------------
     Produttività |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
Adozionepregressa |   .4324092   .1107403     3.90   0.000     .2146706    .6501478
              Sex |  -.0280486   .1325178    -0.21   0.832    -.2886063    .2325092
   Presenzaminori |  -.5770291   .1424656    -4.05   0.000    -.8571463   -.2969119
              Int |  -.6078319   .1854338    -3.28   0.001    -.9724338   -.2432301
              Age |  -.0037705   .0044174    -0.85   0.394     -.012456     .004915
   Localizzazione |   .0723208   .0533719     1.36   0.176    -.0326196    .1772612
      Occupazione |    -.02407   .1010934    -0.24   0.812    -.2228409    .1747009
          AltriSW |   .0874708   .0368038     2.38   0.018     .0151067    .1598349
Dimensioneaziendale |   .161907   .0496556     3.26   0.001     .0642737    .2595402
            _cons |   2.788904   .3487999     8.00   0.000      2.10309    3.474717
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 90. Inserimento variabile di controllo - Dimensiona aziendale

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, non si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Sex, Age, Localizzazione e Occupazione siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,6625), quindi, potrebbero anche essere esclusi dal modello (Figura 91).

```
. test Sex Age Localizzazione Occupazione

 ( 1)  Sex = 0
 ( 2)  Age = 0
 ( 3)  Localizzazione = 0
 ( 4)  Occupazione = 0

       F(  4,   381) =    0.60
            Prob > F =    0.6625
```

Figura 91. Verifica ipotesi congiunte - Produttività

3.1.2 Autonomia e flessibilità

Così come per la produttività, un pilastro chiave dello Smart Working è la possibilità di poter gestire in modo autonomo e flessibile il proprio lavoro. Data la situazione emergenziale, tale libertà è stata in parte limitata così come nel vivere quotidiano anche nel mondo del lavoro. Inoltre, a causa proprio del particolare momento che si sta vivendo non è possibile ottenere un risultato netto su tale percezione, ma diventa interessante analizzare come diverse situazioni possono influenzare il cambiamento della percezione di tale aspetto lavorativo. Innanzitutto risulta interessante notare come il sesso degli intervistati possa essere correlato a tale aspetto. A tal proposito, quindi, nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 92), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata al sesso degli intervistati e la percezione di come è cambiata l'autonomia e la flessibilità lavorativa con l'adozione di questo nuovo strumento rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio. Dall'analisi emerge che vi è una correlazione con coefficiente negativo. Ciò indica quindi che per le donne è stato più difficile gestire in modo autonomo e flessibile il lavoro da casa rispetto al lavoro in ufficio. Analizzando anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0,006, che sta ad indicare un'importante significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared basso (1,96%): si tenta di spiegare, infatti, con una sola variabile indipendente, una variabile dipendente particolarmente complessa, per questo risulta difficile cogliere in questo modo tutta la variabilità. Per tale motivo, il modello non può risultare sufficientemente spiegato, ma ai fini di questa analisi è sufficiente avere un riscontro numerico con le evidenze già analizzate nell'analisi descrittiva.

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(1, 389)       =      7.78
       Model |  9.36091945         1  9.36091945   Prob > F        =    0.0056
    Residual |  468.245219       389  1.20371522   R-squared       =    0.0196
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0171
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0971

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiaf~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |  -.3135543   .1124386    -2.79   0.006    -.5346177   -.0924909
       _cons |    3.70122   .0856722    43.20   0.000     3.532781    3.869658
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 92. Modello di regressione lineare semplice: Autonomia e flessibilità - Sex

Come nel caso della produttività, è interessante indagare quanto tale risultato sia influenzato anche da altre particolari condizioni. A tal proposito, viene introdotta una nuova variabile di controllo Presenza minori. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, la variabile Sex non cambia di segno e continua ad essere statisticamente significative, così come la nuova variabile che ha un p-value pari a 0 e correlazione negativa con la variabile Autonomia e flessibilità: la presenza di minori in casa determina una minore flessibilità lavorativa (Figura 93).

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(2, 388)       =     10.56
       Model |  24.6519168         2  12.3259584   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  452.954221       388  1.16740779   R-squared       =    0.0516
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0467
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0805

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |  -.2583912    .111774    -2.31   0.021    -.4781497   -.0386327
Presenzaminori |  -.3995354   .1103948    -3.62   0.000    -.6165823   -.1824885
         _cons |   3.876625      .0973    39.84   0.000     3.685324    4.067927
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 93. Modello di regressione lineare: Autonomia e flessibilità - Sex, Presenza minori

Allo stesso tempo risulta interessante indagare se l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti è significativo. A tal proposito viene introdotta una nuova variabile di interazione data dal prodotto dei valori delle variabili indipendenti analizzate

precedentemente. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, ma le stime dei parametri per le variabili principali cambiano di segno perdendo anche significatività statistica (p-value della variabile Sex pari a 0,632 e p-value della variabile Presenza minori pari a 0,943), mentre il parametro del coefficiente della variabile di interazione risulta essere statisticamente significativo (p-value pari a 0,003). Risulta, quindi, interessante notare che la variabilità della variabile Autonomia e flessibilità viene spiegata prevalentemente dal fattore di interazione, che racchiude sia l'effetto del sesso che l'effetto della presenza di minori: come nel caso della produttività, la diversa percezione sulla flessibilità lavorativa non dipende prettamente dal sesso, ma una minore autonomia delle donne rispetto all'uomo è presente solo in caso di distrazioni in casa come la presenza di minori (Figura 94).

```
. generate Int = Sex * Presenzaminori

. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(3, 387)       =     10.24
       Model |  35.1360997         3  11.7120332   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  442.470038       387  1.14333343   R-squared       =    0.0736
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0664
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0693

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+--------------------------------------------------------------
           Sex |   .0747283    .156004     0.48   0.632    -.2319933    .3814498
Presenzaminori |  -.0120773   .1682473    -0.07   0.943    -.3428705     .318716
           Int |  -.6699361   .2212343    -3.03   0.003    -1.104908   -.2349644
         _cons |   3.706522   .1114789    33.25   0.000     3.487342    3.925702
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 94. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Procedendo man mano con l'integrazione di altre variabili di controllo, come l'età dell'intervistato (Figura 95), la provenienza geografica (Figura 96), la condizione occupazionale propria (Figura 97) e degli altri lavoratori (Figura 98), oppure ancora la dimensiona aziendale (Figura 99), vengono conservati i risultati ottenuti nell'ultima regressione: il fattore di interazione tra sesso e presenza minori continua ad essere statisticamente significativi e con correlazione negativa con la variabile dipendente.

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(4, 386)       =      9.13
       Model |  41.276803         4  10.3192007   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  436.329335       386  1.13038688   R-squared       =    0.0864
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0770
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0632

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   .0571214   .1553021     0.37   0.713    -.2482225    .3624654
Presenzaminori |   .0049127   .1674508     0.03   0.977    -.3243171    .3341425
           Int |  -.6735521   .2199837    -3.06   0.002    -1.106068   -.2410359
           Age |  -.0119471   .0051259    -2.33   0.020    -.0220252    -.001869
         _cons |   4.188821   .2347475    17.84   0.000     3.727277    4.650365
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 95. Inserimento variabile di controllo – Age

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(5, 385)       =      7.56
       Model |  42.7105372         5  8.54210745   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  434.895601       385  1.12959896   R-squared       =    0.0894
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0776
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0628

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   .0420361   .1558243     0.27   0.787    -.2643372    .3484093
Presenzaminori |  -.0047869   .1676137    -0.03   0.977    -.3343397    .3247659
           Int |  -.6638843   .2200743    -3.02   0.003    -1.096582   -.2311863
           Age |  -.0108931   .0052088    -2.09   0.037    -.0211343   -.0006519
Localizzazione |  -.0714752   .0634429    -1.13   0.261    -.1962132    .0532628
         _cons |   4.295437   .2530289    16.98   0.000     3.797945    4.792928
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 96. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(6, 384)       =      7.53
       Model |  50.2837352         6  8.38062254   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  427.322403       384  1.11281876   R-squared       =    0.1053
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0913
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0549

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   .0920963   .1558485     0.59   0.555     -.214327    .3985196
Presenzaminori |   .0244959   .1667423     0.15   0.883    -.3033464    .3523381
           Int |  -.6734079   .2184641    -3.08   0.002    -1.102944   -.2438722
           Age |  -.0120719   .0051897    -2.33   0.021    -.0222756   -.0018682
Localizzazione |   -.062061   .0630733    -0.98   0.326    -.1860732    .0619511
   Occupazione |   .2889969   .1107811     2.61   0.009     .0711834    .5068104
         _cons |   3.494081     .39678     8.81   0.000     2.713947    4.274214
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 97. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(7, 383)       =      6.73
       Model |  52.3449277         7  7.47784682   Prob > F        =    0.0000
    Residual |   425.26121       383  1.11034259   R-squared       =    0.1096
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0933
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0537

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiafle~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   .0906999   .1556784     0.58   0.560    -.2153915    .3967912
Presenzaminori |    .025058   .1665572     0.15   0.880    -.3024231     .352539
           Int |   -.671321   .2182263    -3.08   0.002    -1.100393   -.2422494
           Age |  -.0111713   .0052259    -2.14   0.033    -.0214462   -.0008963
Localizzazione |  -.0664429   .0630851    -1.05   0.293    -.1904793    .0575936
   Occupazione |   .2950373   .1107466     2.66   0.008     .0772899    .5127847
       AltriSW |   .0593225     .04354     1.36   0.174    -.0262849    .1449299
         _cons |    3.35217   .4097958     8.18   0.000     2.546438    4.157901
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 98. Inserimento variabile di controllo - Occupazione altri lavoratori

```
. regress Autonomiaflessibilità Sex Presenzaminori Int Age Localizzazione Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(8, 382)       =      6.28
       Model |  55.5434522         8  6.94293152   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  422.062686       382  1.10487614   R-squared       =    0.1163
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0978
       Total |  477.606138       390  1.22463112   Root MSE        =    1.0511

------------------------------------------------------------------------------
Autonomiaflessibi~à |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   .0962226   .1553287     0.62   0.536    -.2091835    .4016288
Presenzaminori |   .0353683   .1662572     0.21   0.832    -.2915255    .3622622
           Int |  -.6834613   .2178054    -3.14   0.002    -1.111709   -.2552138
           Age |  -.0109548   .0052145    -2.10   0.036    -.0212075    -.000702
Localizzazione |  -.0645946    .062939    -1.03   0.305    -.1883447    .0591556
   Occupazione |   .2182528   .1193359     1.83   0.068    -.0163846    .4528901
       AltriSW |   .0615402   .0434523     1.42   0.158    -.0238953    .1469758
Dimensioneaziendale |   .0962978   .0565977     1.70   0.090    -.0149841    .2075798
         _cons |   3.267376   .4118124     7.93   0.000     2.457673    4.077079
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 99. Inserimento variabile di controllo - Dimensione aziendale

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, infatti, si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Sex, Presenza minori, Localizzazione, Occupazione, AltriSW e Dimensione aziendale siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,0442) (Figura 100).

```
. test Sex Presenzaminori Localizzazione Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

 ( 1)  Sex = 0
 ( 2)  Presenzaminori = 0
 ( 3)  Localizzazione = 0
 ( 4)  Occupazione = 0
 ( 5)  AltriSW = 0
 ( 6)  Dimensioneaziendale = 0

       F(  6,   382) =    2.18
            Prob > F =    0.0442
```

Figura 100. Verifica ipotesi congiunte - Autonomia e flessibilità

3.1.3 Interferenza vita lavoro

L'ultimo fattore pilastro chiave dello Smart Working è il work life balance. Lo Smart Working rappresenta per definizione lo strumento che permette ai dipendenti di bilanciare al meglio la vita privata e la vita lavorativa. Dato la situazione emergenziale, ciò molto probabilmente è venuto meno, sia per la limitazione delle libertà come già anticipato nel paragrafo precedente sia per il venir meno di tanti servizi esterni che hanno portato la sfera privata e lavorativa a fondersi. Tale aspetto come è stato già analizzato in precedenza, è stato percepito dagli intervistati con accezione negativa: per molti utenti, lo Smart Working ha portato a un conflitto tra la sfera privata e la sfera lavorativa, assottigliandone il confine e, invece, che bilanciarle portando a vivere parallelamente e con stress i due ambiti. A tal proposito è interessante notare come la presenza in casa di persone bisognose di cura ha influenzato questo aspetto dello Smart Working. Nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 101), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata alla presenza o meno in casa di persone bisognose di cura e la percezione di come è cambiata la separazione tra vita e lavoro con l'adozione dello Smart Working rispetto al lavoro svolto normalmente in ufficio. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti dall'analisi descrittiva, vi è una correlazione con coefficiente negativo. Ciò sta ad indicare, quindi, che avere persone bisognose di cura in casa ha implicato la percezione di una maggiore diminuzione di separazione tra vita e lavoro rispetto a quando ci si recava normalmente in ufficio. Come già analizzato tale condizione può essere in parte circoscritta al momento emergenziale che si sta vivendo: avere persone che necessitano di aiuti e non poter usufruire di aiuti esterni e allo stesso tempo svolgere il lavoro nello stesso luogo in cui si svolge la vita quotidiana, porta inevitabilmente a fondere le due sfere e a percepirne una separazione minore. Analizzando

anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0,003, che sta ad indicare una buona significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared basso (2,22%): come nei casi precedenti si tenta di spiegare con una sola variabile indipendente, una variabile dipendente particolarmente complessa, per questo risulta difficile cogliere in questo modo tutta la variabilità. Per tale motivo, il modello non può risultare sufficientemente spiegato, ma ai fini di questa analisi è sufficiente avere un riscontro numerico con le evidenze già analizzate nell'analisi descrittiva.

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(1, 389)       =      8.83
       Model |  9.39790616         1  9.39790616   Prob > F        =    0.0031
    Residual |  414.003628       389  1.06427668   R-squared       =    0.0222
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0197
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0316

------------------------------------------------------------------------------
 Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.3119604   .1049811    -2.97   0.003    -.5183618    -.105559
                 _cons |   2.202765   .0700321    31.45   0.000     2.065076    2.340454
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 101. Modello di regressione lineare semplice: Separazione vita lavoro – Presenza di persone bisognose di cura

Dato che la variabile Separazione vita lavoro, come è stato analizzato già in precedenza, è fortemente influenzata anche da altri fattori, è importante introdurre delle variabili di controllo al fine di rafforzare e confermare il risultato ottenuto precedentemente. Aggiungendo, ad esempio, la variabile Sex, viene confermata la correlazione negativa tra Separazione vita lavoro e Persone bisognose di cura e in più si nota una correlazione negativa e significativa anche con la variabile Sex (Figura 102).

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(2, 388)       =      7.23
       Model |  15.2078085         2  7.60390424   Prob > F        =    0.0008
    Residual |  408.193726       388  1.05204569   R-squared       =    0.0359
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0309
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0257

------------------------------------------------------------------------------
 Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.3120062   .1043761    -2.99   0.003    -.5172198   -.1067926
                   Sex |  -.2470233   .1051165    -2.35   0.019    -.4536925   -.0403541
                 _cons |   2.346198   .0925929    25.34   0.000     2.164151    2.528245
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 102. Modello di regressione lineare: Separazione vita lavoro - Persone bisognose di cura, Sex

Allo stesso tempo risulta interessante indagare se l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti è significativo. A tal proposito viene introdotta una nuova variabile di interazione data dal prodotto dei valori delle variabili indipendenti analizzate precedentemente. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, le stime dei parametri per le variabili principali non cambiano di segno e continuano ad avere valenza statistica, ma il parametro del coefficiente della variabile di interazione risulta non essere statisticamente significativo (p-value pari a 0,367), infatti, non si può rifiutare l'ipotesi nulla a un livello ammissibile, quindi non si può dire che il fattore di interazione ha un effetto visibile sulla media della risposta (Figura 103).

```
. generate Int = Personebisognosedicura * Sex

. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(3, 387)       =      5.09
       Model |  16.0674099         3  5.35580331   Prob > F        =    0.0018
    Residual |  407.334125       387  1.05254296   R-squared       =    0.0379
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0305
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0259

------------------------------------------------------------------------------
 Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.4230017    .161198    -2.62   0.009    -.7399351   -.1060682
                   Sex |  -.3321123    .141138    -2.35   0.019    -.6096055   -.0546192
                   Int |   .1911928   .2115645     0.90   0.367    -.2247669    .6071524
                 _cons |   2.395604   .1075472    22.27   0.000     2.184154    2.607054
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 103. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Procedendo man mano con l'integrazione di altre variabili di controllo, come l'età (Figura 104), la condizione occupazionale propria (Figura 105) e degli altri lavoratori (Figura 106), la dimensiona aziendale (Figura 107) oppure ancora la provenienza geografica (Figura 108) emerge in modo evidente che il fattore Persone bisognose di cura continua ad essere sempre statisticamente significativo e con correlazione negativa con la variabile dipendente, anche se l'aggiunta man mano di nuove variabili porta a abbassare il valore del coefficiente coerentemente con il fatto che parte della variabilità della Separazione vita lavoro viene spiegata dalle variabili di controllo man mano introdotte.

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(4, 386)       =      4.05
       Model |  17.0620411         4  4.26551027   Prob > F        =    0.0031
    Residual |  406.339493       386  1.05269299   R-squared       =    0.0403
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0304
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =     1.026

------------------------------------------------------------------------------
 Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.4209255   .1612237    -2.61   0.009     -.737912    -.103939
                   Sex |  -.3436697   .1416479    -2.43   0.016    -.6221677   -.0651716
                   Int |   .2014365   .2118419     0.95   0.342    -.2150718    .6179449
                   Age |  -.0048207   .0049594    -0.97   0.332    -.0145716    .0049301
                 _cons |     2.5923   .2291629    11.31   0.000     2.141736    3.042864
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 104. Inserimento variabile di controllo – Age

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int Age Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(5, 385)       =      3.42
       Model |  18.0061091         5  3.60122182   Prob > F        =    0.0049
    Residual |  405.395425       385  1.05297513   R-squared       =    0.0425
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0301
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0261

------------------------------------------------------------------------------
Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
----------------------+-------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.4224446   .1612532    -2.62   0.009    -.7394919   -.1053974
                   Sex |  -.3550729   .1421779    -2.50   0.013    -.6346152   -.0755307
                   Int |   .1896941   .2122329     0.89   0.372    -.2275865    .6069747
                   Age |  -.0044321    .004977    -0.89   0.374    -.0142176    .0053535
           Occupazione |  -.1020442   .1077695    -0.95   0.344    -.3139346    .1098462
                 _cons |   2.865754   .3686913     7.77   0.000     2.140854    3.590655
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 105. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int Age Occupazione AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(6, 384)       =      3.03
       Model |  19.1212137         6  3.18686895   Prob > F        =    0.0067
    Residual |  404.280321       384  1.05281334   R-squared       =    0.0452
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0302
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0261

------------------------------------------------------------------------------
Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
----------------------+-------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |   -.414522   .1614245    -2.57   0.011    -.7319086   -.0971354
                   Sex |  -.3537316   .1421729    -2.49   0.013    -.6332664   -.0741968
                   Int |   .1857655   .2122509     0.88   0.382    -.2315539     .603085
                   Age |  -.0050679   .0050149    -1.01   0.313     -.014928    .0047921
           Occupazione |  -.1063263   .1078415    -0.99   0.325      -.31836    .1057074
                AltriSW |  -.0436384    .042402    -1.03   0.304    -.1270077    .0397308
                 _cons |   2.971456   .3827023     7.76   0.000     2.219001     3.72391
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 106. Inserimento variabile di controllo - Condizione occupazionale altri lavoratori

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int Age Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(7, 383)       =      2.59
       Model |   19.145295         7  2.73504214   Prob > F        =    0.0127
    Residual |   404.25624       383  1.05549932   R-squared       =    0.0452
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0278
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0274

------------------------------------------------------------------------------
Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
----------------------+-------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.4152299   .1616982    -2.57   0.011    -.7331573   -.0973025
                   Sex |  -.3542946   .1424029    -2.49   0.013    -.6342841   -.0743052
                   Int |   .1869585   .2126682     0.88   0.380    -.2311848    .6051019
                   Age |   -.005047   .0050232    -1.00   0.316    -.0149234    .0048294
           Occupazione |  -.1129999   .1166686    -0.97   0.333    -.3423911    .1163912
                AltriSW |  -.0434362   .0424772    -1.02   0.307    -.1269539    .0400816
   Dimensioneaziendale |   .0083547   .0553118     0.15   0.880    -.1003982    .1171075
                 _cons |   2.965063   .3855205     7.69   0.000     2.207061    3.723064
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 107. Inserimento variabile di controllo - Dimensione aziendale

```
. regress Separazionevitalavoro Personebisognosedicura Sex Int Age Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(8, 382)       =      2.55
       Model |  21.4533505         8  2.68166881   Prob > F        =    0.0103
    Residual |  401.948184       382  1.05222038   R-squared       =    0.0507
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0308
       Total |  423.401535       390  1.08564496   Root MSE        =    1.0258

------------------------------------------------------------------------------
 Separazionevitalavoro |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------------
Personebisognosedicura |  -.4171117   .1614519    -2.58   0.010    -.7345573    -.099666
                   Sex |  -.3320728   .1429711    -2.32   0.021    -.6131816    -.050964
                   Int |   .1709046   .2126141     0.80   0.422    -.2471359     .588945
                   Age |  -.0063791   .0050954    -1.25   0.211    -.0163976    .0036394
           Occupazione |  -.1070698    .116556    -0.92   0.359    -.3362416    .1221019
               AltriSW |  -.0464616   .0424603    -1.09   0.275    -.1299468    .0370237
   Dimensioneaziendale |   .0094617   .0552309     0.17   0.864     -.099133    .1180563
        Localizzazione |   .0911772   .0615626     1.48   0.139    -.0298667    .2122212
                 _cons |   2.819733   .3972318     7.10   0.000     2.038698    3.600767
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 108. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, non si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Age, Occupazione, AltriSW, Dimensione aziendale e Localizzazione siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,4033), quindi, potrebbero anche essere esclusi dal modello (Figura 109).

```
. test Age Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale Localizzazione

 ( 1)  Age = 0
 ( 2)  Occupazione = 0
 ( 3)  AltriSW = 0
 ( 4)  Dimensioneaziendale = 0
 ( 5)  Localizzazione = 0

       F(  5,   382) =    1.02
            Prob > F =    0.4033
```

Figura 109. Verifica ipotesi congiunte - Separazione vita lavoro

3.2 Tempo dedicato al lavoro non retribuito e sua distribuzione tra persone del sesso opposto con l'adozione dello Smart Working

Nei paragrafi successivi verranno riprese le evidenze di come è cambiato il tempo dedicato alle attività domestiche e di cura e la distribuzione tra persone autonome conviventi del sesso

opposto. Siccome ci si aspetta che lo Smart Working ma anche la situazione emergenziale influenzano in modo significativo tali aspetti, la correlazione che si andrà a cercare è quella con la variabile Sex: come discusso in precedenza, il tema della distribuzione del lavoro non retribuito rientra nelle tematiche della disparità di genere soprattutto per quanto riguarda la partecipazione al mondo del lavoro. Analizzare, quindi, se questi aspetti sono stati percepiti in modo diverso tra uomo o donna, permette di capire se c'è stato un cambiamento verso una maggiore parificazione con l'adozione di questo nuovo strumento.

3.2.1 Tempo dedicato alle attività domestiche

Nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 110), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata al sesso dell'intervistato e la variazione del tempo dedicato alle attività domestiche rispetto al periodo pre pandemia. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti dall'analisi descrittiva, vi è una correlazione con coefficiente positivo. Ciò sta ad indicare, quindi, che le donne hanno percepito in modo maggiore rispetto agli uomini l'aumento del tempo dedicato alle attività domestiche. Sembra essere confermato il risultato secondo cui le donne avvertono maggiormente il peso di tali oneri. Analizzando anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0,013, che sta ad indicare una buona significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared basso (1,59%): come nei casi precedenti si tenta di spiegare con una sola variabile indipendente, una variabile dipendente particolarmente complessa, per questo risulta difficile cogliere in questo modo tutta la variabilità. Per tale motivo, il modello non può risultare sufficientemente spiegato, ma ai fini di questa analisi è sufficiente avere un riscontro numerico con le evidenze già analizzate nell'analisi descrittiva.

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(1, 389)       =      6.27
       Model |  2.22734998         1  2.22734998   Prob > F        =    0.0127
    Residual |  138.227893       389  .355341627   R-squared       =    0.0159
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0133
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .59611

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattiv~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   .1529494   .0610909     2.50   0.013     .0328397    .2730591
       _cons |   2.353659    .046548    50.56   0.000     2.262141    2.445176
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 110. Modello di regressione lineare semplice: Tempo dedicato alle attività domestiche – Sesso

Al fine di rafforzare e confermare il risultato ottenuto, è importante introdurre delle variabili di controllo. Aggiungendo, ad esempio, la variabile Age, viene confermata la correlazione positiva tra Tempo dedicato alle attività domestiche e Sex (Figura 111).

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(2, 388)       =      3.13
       Model |  2.22849824         2  1.11424912   Prob > F        =    0.0449
    Residual |  138.226745       388  .356254497   R-squared       =    0.0159
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0108
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .59687

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattiv~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   .1531862   .0613114     2.50   0.013     .0326421    .2737303
         Age |   .0001631   .0028726     0.06   0.955    -.0054847    .0058109
       _cons |   2.346973   .1266464    18.53   0.000     2.097974    2.595972
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 111. Modello di regressione lineare: Tempo dedicato alle attività domestiche - Sex, Age

Allo stesso tempo risulta interessante indagare se l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti è significativo. A tal proposito viene introdotta una nuova variabile di interazione data dal prodotto dei valori delle variabili indipendenti analizzate precedentemente. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, ma le stime dei parametri per le variabili principali perdono in significatività statistica, mentre il parametro del coefficiente della variabile di interazione risulta essere statisticamente significativo (p-value pari a 0,025): le donne che hanno percepito un aumento del tempo dedicato alle attività domestiche sono le Smart Worker con un'età più avanzata, molto probabilmente perché hanno avuto maggiore onere lavorativo legato alla casa rispetto a giovani lavoratrici (Figura 112).

```
. generate Int = Sex * Age

. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(3, 387)       =      3.78
       Model |  4.00344949         3  1.33448316   Prob > F        =    0.0107
    Residual |  136.451793       387  .352588614   R-squared       =    0.0285
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0210
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .59379

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattiv~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |  -.3715715   .2417063    -1.54   0.125    -.8467933    .1036503
         Age |  -.0073817    .004413    -1.67   0.095    -.0160582    .0012947
         Int |   .0129939   .0057914     2.24   0.025     .0016074    .0243803
       _cons |   2.656265   .1867541    14.22   0.000     2.289085    3.023444
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 112. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Al fine di confermare il risultato appena ottenuto, vengono introdotte man mano altre variabili di controllo, come la presenza di persone bisognose di cura (Figura 113), la posizione geografica (Figura 114), la condizione occupazionale propria (Figura 115) e degli altri lavoratori (Figura 116), oppure ancora la dimensiona aziendale (Figura 117), e emerge in modo evidente che il fattore di interazione tra sesso e età degli intervistati continua ad essere sempre statisticamente significativo e con correlazione positiva con la variabile dipendente, in più si nota una correlazione positiva e significativa (p-value pari a 0) per la variabile Persone bisognose di cura, a conferma del fatto che avere persone che necessitano di aiuti si traduce anche in un maggiore onere di attività domestiche, in parte anche coerentemente al fatto che le donne avanti con l'età hanno notato un aumento del tempo dedicato a tali mansioni.

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int Personebisognosedicura

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(4, 386)       =      9.34
       Model |  12.393202         4  3.09830049   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  128.062041       386  .331766946   R-squared       =    0.0882
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0788
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .57599

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattivitàdomesti~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
                   Sex |  -.3163068   .2347183    -1.35   0.179    -.7777932    .1451796
                   Age |   -.007667   .0042811    -1.79   0.074    -.0160842    .0007502
                   Int |   .0115872   .0056247     2.06   0.040     .0005283    .0226461
Personebisognosedicura |   .2960368   .0588691     5.03   0.000     .1802925    .4117812
                 _cons |   2.536186   .1827229    13.88   0.000     2.176929    2.895443
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 113. Inserimento variabile di controllo - Persone bisognose di cura

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int Personebisognosedicura Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(5, 385)       =      7.49
       Model |  12.446067         5  2.4892134   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  128.009176       385  .332491366   R-squared       =    0.0886
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0768
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .57662

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattivitàdomesti~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
                   Sex |  -.3205258   .2352125    -1.36   0.174    -.7829877     .141936
                   Age |  -.0075039   .0043053    -1.74   0.082    -.0159686    .0009609
                   Int |   .0116397   .0056324     2.07   0.039     .0005656    .0227138
Personebisognosedicura |    .297841   .0591068     5.04   0.000     .1816285    .4140536
        Localizzazione |  -.0137521   .0344885    -0.40   0.690    -.0815614    .0540572
                 _cons |   2.556703   .1900215    13.45   0.000     2.183093    2.930313
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 114. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int Personebisognosedicura Localizzazione Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(6, 384)       =      6.30
       Model |  12.5868684         6  2.0978114   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  127.868375       384  .332990559   R-squared       =    0.0896
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0754
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .57705

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattivitàdomesti~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
                   Sex |  -.3193474    .235396    -1.36   0.176    -.7821738     .143479
                   Age |   -.007741   .0043239    -1.79   0.074    -.0162424    .0007605
                   Int |   .0117737   .0056404     2.09   0.038     .0006838    .0228636
Personebisognosedicura |   .3008426    .059331     5.07   0.000     .1841883    .4174969
        Localizzazione |  -.0127045   .0345519    -0.37   0.713    -.0806392    .0552301
           Occupazione |   .0394119   .0606093     0.65   0.516    -.0797559    .1585796
                 _cons |   2.451447   .2497266     9.82   0.000     1.960445     2.94245
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 115. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int Personebisognosedicura Localizzazione Occupazione AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(7, 383)       =      5.94
       Model |  13.75814         7  1.96544857   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  126.697103       383  .330801836   R-squared       =    0.0980
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0815
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .57515

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattivitàdomesti~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
                   Sex |  -.3257586   .2346458    -1.39   0.166    -.7871139    .1355967
                   Age |  -.0071294   .0043219    -1.65   0.100     -.015627    .0013682
                   Int |   .0119299   .0056224     2.12   0.034     .0008753    .0229846
Personebisognosedicura |    .295353   .0592076     4.99   0.000     .1789403    .4117656
        Localizzazione |  -.0158112   .0344777    -0.46   0.647    -.0836005    .0519781
           Occupazione |   .0434902   .0604487     0.72   0.472    -.0753626    .1623431
                AltriSW |   .0447723   .0237938     1.88   0.061    -.0020106    .0915551
                 _cons |   2.350718    .254596     9.23   0.000     1.850137    2.851299
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 116. Inserimento variabile di controllo - Occupazione altri lavoratori

```
. regress Tempoattivitàdomestiche Sex Age Int Personebisognosedicura Localizzazione Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       391
-------------+----------------------------------   F(8, 382)       =      5.19
       Model |  13.7727308         8  1.72159135   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  126.682512       382  .331629613   R-squared       =    0.0981
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0792
       Total |  140.455243       390  .360141649   Root MSE        =    .57587

------------------------------------------------------------------------------
Tempoattivitàdomesti~e |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-----------------------+------------------------------------------------------
                   Sex |  -.3288798     .23541    -1.40   0.163    -.7917414    .1339818
                   Age |    -.00719   .0043369    -1.66   0.098    -.0157173    .0013372
                   Int |   .0120075   .0056416     2.13   0.034     .0009151       .0231
Personebisognosedicura |    .295345   .0592817     4.98   0.000     .1787858    .4119043
        Localizzazione |  -.0159337   .0345258    -0.46   0.645    -.0838181    .0519506
           Occupazione |   .0487431   .0655006     0.74   0.457    -.0800437    .1775298
                AltriSW |   .0446265   .0238337     1.87   0.062    -.0022352    .0914882
   Dimensioneaziendale |  -.0065135    .031053    -0.21   0.834    -.0675698    .0545427
                 _cons |   2.357856   .2571753     9.17   0.000     1.852199    2.863512
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 117. Inserimento variabile di controllo - Dimensione aziendale

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, non si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Sex, Age, Localizzazione, Occupazione, AltriSW e Dimensione aziendale siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,2908), quindi, potrebbero anche essere esclusi dal modello (Figura 118).

```
. test Sex Age Localizzazione Occupazione AltriSW Dimensioneaziendale

 ( 1)  Sex = 0
 ( 2)  Age = 0
 ( 3)  Localizzazione = 0
 ( 4)  Occupazione = 0
 ( 5)  AltriSW = 0
 ( 6)  Dimensioneaziendale = 0

       F(  6,   382) =    1.23
            Prob > F =    0.2908
```

Figura 118. Verifica ipotesi congiunte - Tempo dedicato alle attività domestiche

3.2.2 Distribuzione delle attività domestiche

Al fine di indagare gli aspetti riguardanti la distribuzione delle attività domestiche è stato utile importare solo i dati degli utenti che hanno vissuto con persone autonome del sesso opposto. Per tale motivo, è stato creato un nuovo foglio Excel che tenesse conto solo di questo sottoinsieme di intervistati (tramite un filtro sono stati selezionati tutti gli items per cui la variabile Distribuzione2 assumeva un valore diverso da -1) e successivamente importato su Stata. In questo caso il numero di osservazioni che rispettano tali parametri scende a 319.

Nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 119), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata al sesso degli intervistati e la distribuzione del carico di lavoro domestico tra persone autonome conviventi del sesso opposto. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti precedentemente con l'analisi descrittiva, il modello mostra una correlazione con coefficiente positivo. Ciò sta ad indicare, quindi, che le donne hanno percepito un peso maggiore nella distribuzione dei ruoli e, quindi, il solo fatto di essere donna pesa in maniera significativamente maggiore sulla divisione degli oneri domestici rispetto all'uomo. Analizzando anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0, che sta ad indicare un'importante significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared decisamente più alto rispetto alle analisi precedenti (20,54%): il modello risulta, quindi, abbastanza spiegato da tale variabile, anche se comunque non se ne riesce a cogliere in modo significativamente completa tutta la variabilità.

```
. regress Distribuzione2 Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(1, 317)       =     81.92
       Model |  85.5562749         1  85.5562749   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  331.064415       317  1.04436724   R-squared       =    0.2054
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2029
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    1.0219

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   1.042055   .1151307     9.05   0.000     .8155377    1.268571
       _cons |   2.387324   .0857595    27.84   0.000     2.218594    2.556054
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 119. Modello di regressione lineare semplice: Distribuzione delle attività domestiche – Sesso

Dati i risultati attesi dall'analisi descrittiva, è stato interessante introdurre nel modello una nuova variabile (AltriSW) che ci si aspetta influenza in maniera significativa la variabile dipendente. Nel nuovo modello, infatti, viene confermata la significatività e la correlazione positiva tra Distribuzione 2 e Sex, anche se il valore del coefficiente si abbassa e in più anche la condizione occupazionale degli altri lavoratori presenti in casa risulta essere statisticamente significativa (p-value pari a 0) e con correlazione positiva con la variabile dipendente: il fatto che non sono presenti lavoratori in casa oppure sono presenti lavoratori che svolgono attività di Smart Working oppure ancora lavoratori che continuano a recarsi nel luogo abituale di lavoro determina man mano un maggiore onere di lavoro domestico per lo Smart Worker intervistato (Figura 120).

```
. regress Distribuzione2 Sex AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(2, 316)       =     79.34
       Model |  139.26777         2  69.6338852   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  277.352919       316  .877699111   R-squared       =    0.3343
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3301
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    .93686

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   .9504162    .106193     8.95   0.000     .7414815    1.159351
     AltriSW |   .5795772   .0740884     7.82   0.000     .4338082    .7253461
       _cons |   1.244496   .1659013     7.50   0.000     .9180851    1.570906
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 120. Modello di regressione lineare: Distribuzione delle attività domestiche – Sesso, AltriSW

Allo stesso tempo risulta interessante indagare se l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti è significativo. A tal proposito viene introdotta una nuova variabile di interazione data dal prodotto dei valori delle variabili indipendenti analizzate precedentemente. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, le stime dei parametri per le variabili principali non cambiano di segno, ma il parametro del coefficiente della variabile di interazione risulta non essere statisticamente significativo (p-value pari a 0,242), infatti, non si può rifiutare l'ipotesi nulla a un livello ammissibile, quindi non si può dire che il fattore di interazione ha un effetto visibile sulla media della risposta (Figura 121).

```
. generate Int = Sex * AltriSW

. regress Distribuzione2 Sex AltriSW Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(3, 315)       =     53.41
       Model |  140.472117         3  46.8240391   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  276.148572       315  .876662134   R-squared       =    0.3372
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3309
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =     .9363

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   1.307505   .3226173     4.05   0.000      .672748    1.942262
     AltriSW |   .6621894   .1022276     6.48   0.000     .4610543    .8633245
         Int |  -.1737845   .1482693    -1.17   0.242    -.4655078    .1179389
       _cons |   1.081598   .2163477     5.00   0.000     .6559291    1.507268
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 121. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Al fine di confermare il risultato appena ottenuto, vengono introdotte man mano altre variabili di controllo, come l'età dell'intervistato (Figura 122), la posizione geografica (Figura 123), la condizione occupazionale propria (Figura 124) oppure ancora la presenza di persone bisognose di cura (Figura 125), e emerge in modo evidente che vengono confermati i risultati ottenuti precedentemente e in più si nota una significatività statistica della variabile Occupazione (p-value pari a 0,029) che ha correlazione negativa con la variabile dipendente: ricoprire un ruolo lavorativo che richiede un maggiore tempo determina una minore collaborazione nelle attività domestiche.

```
. regress Distribuzione2 Sex AltriSW Int Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(4, 314)       =     40.02
       Model |  140.681649         4  35.1704123   Prob > F        =    0.0000
    Residual |   275.93904       314  .878786753   R-squared       =    0.3377
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3292
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    .93744

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   1.312493   .3231695     4.06   0.000     .6766413    1.948344
     AltriSW |   .6673845   .1029028     6.49   0.000     .4649183    .8698508
         Int |  -.1748233   .1484641    -1.18   0.240    -.4669335    .1172869
         Age |    .002567    .005257     0.49   0.626    -.0077764    .0129104
       _cons |   .9659641   .3209355     3.01   0.003     .3345082     1.59742
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 122. Inserimento variabile di controllo – Age

```
. regress Distribuzione2 Sex AltriSW Int Age Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(5, 313)       =     31.92
       Model |  140.689752         5  28.1379505   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  275.930937       313   .88156849   R-squared       =    0.3377
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3271
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    .93892

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   1.310516   .3243366     4.04   0.000     .6723604    1.948672
       AltriSW |   .6671937   .1030848     6.47   0.000      .464367    .8700205
           Int |  -.1744309   .1487552    -1.17   0.242    -.4671175    .1182557
           Age |   .0026373   .0053162     0.50   0.620    -.0078227    .0130973
Localizzazione |  -.0059592   .0621565    -0.10   0.924    -.1282567    .1163383
         _cons |   .9758317   .3375186     2.89   0.004     .3117397    1.639924
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 123. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

```
. regress Distribuzione2 Sex AltriSW Int Age Localizzazione Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(6, 312)       =     27.90
       Model |  145.493476         6  24.2489126   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  271.127214       312  .868997481   R-squared       =    0.3492
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3367
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =     .9322

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   1.325432   .3220783     4.12   0.000      .691712    1.959152
       AltriSW |   .6512754   .1025709     6.35   0.000     .4494573    .8530934
           Int |  -.1991073   .1480632    -1.34   0.180     -.490436    .0922214
           Age |    .003583   .0052935     0.68   0.499    -.0068324    .0139984
Localizzazione |  -.0088269   .0617238    -0.14   0.886    -.1302746    .1126207
   Occupazione |  -.2598854   .1105356    -2.35   0.019    -.4773748   -.0423959
         _cons |   1.708255   .4575342     3.73   0.000     .8080127    2.608498
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 124. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

```
. regress Distribuzione2 Sex AltriSW Int Age Localizzazione Occupazione Personebisognosedicura

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(7, 311)       =     24.62
       Model |  148.540082         7  21.2200116   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  268.080608       311  .861995525   R-squared       =    0.3565
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.3421
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    .92844

------------------------------------------------------------------------------
       Distribuzione2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
----------------------+-------------------------------------------------------
                  Sex |   1.285368   .3214852     4.00   0.000     .6528066    1.917929
               AltriSW |   .6443073    .102224     6.30   0.000     .4431692    .8454454
                  Int |  -.1816742   .1477568    -1.23   0.220    -.4724036    .1090552
                  Age |    .003143   .0052773     0.60   0.552    -.0072407    .0135267
        Localizzazione |  -.0180113   .0616685    -0.29   0.770    -.1393515    .1033289
           Occupazione |  -.2426903   .1104686    -2.20   0.029    -.4600508   -.0253299
Personebisognosedicura |   .1975553   .1050831     1.88   0.061    -.0092085    .4043191
                 _cons |   1.618761   .4581669     3.53   0.000     .7172618     2.52026
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 125. Inserimento variabile di controllo - Persone bisognose di cura

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, non si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Age, Localizzazione e Persone bisognose di cura siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,2637), quindi, potrebbero anche essere esclusi dal modello (Figura 126).

```
. test Age Localizzazione Personebisognosedicura

 ( 1)  Age = 0
 ( 2)  Localizzazione = 0
 ( 3)  Personebisognosedicura = 0

       F(  3,   311) =    1.33
            Prob > F =    0.2637
```

Figura 126. Verifica ipotesi congiunte - Distribuzione attività domestiche

Dai dati che si hanno a disposizione è possibile ottenere vari spunti di riflessione. A riguardo ci si vuole soffermare prevalentemente sull'importanza della variabile Localizzazione. Nei modelli seguenti (Figura 127 – Figura 128), si nota che la variabile Localizzazione non ha valenza statistica (p-value pari a 0,85), mentre la variabile Sex conferma il segno e la sua significatività rispetto ai modelli precedenti. Mentre nel momento in cui viene inserito il fattore di interazione tra la variabile Sex e la variabile Localizzazione, è interessante notare

che le variabili principali perdono di valenza statistica mentre la variabile di interazione ha segno positivo e con significatività statistica (p-value pari a 0,028). Questo risultato conferma un ulteriore stereotipo radicato nella nostra società: il fatto di essere donna e avere un peso maggiore nei compiti domestici diventa determinante nel momento in cui ci spostiamo nelle regioni del Sud Italia, in cui a quanto pare viene confermato che risulta più difficile superare le disparità e le differenze legate al sesso.

```
. regress Distribuzione2 Sex Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(2, 316)       =     40.85
       Model |  85.5937807         2  42.7968903   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  331.026909       316  1.04755351   R-squared       =    0.2054
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2004
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    1.0235

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+--------------------------------------------------------------
           Sex |   1.039351   .1161882     8.95   0.000     .8107506    1.267951
Localizzazione |  -.0126902   .0670671    -0.19   0.850    -.1446447    .1192642
         _cons |   2.413687    .163676    14.75   0.000     2.091655     2.73572
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 127. Modello di regressione lineare semplice: Distribuzione delle attività domestiche – Sesso, Localizzazione

```
. generate Int = Sex * Localizzazione

. regress Distribuzione2 Sex Localizzazione Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       319
-------------+----------------------------------   F(3, 315)       =     29.18
       Model |  90.6122533         3  30.2040844   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  326.008436       315  1.03494742   R-squared       =    0.2175
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2100
       Total |   416.62069       318  1.31012795   Root MSE        =    1.0173

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione2 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+--------------------------------------------------------------
           Sex |   .4524274   .2904795     1.56   0.120    -.1190979    1.023953
Localizzazione |  -.1787659   .1006571    -1.78   0.077    -.3768112    .0192793
           Int |   .2958258   .1343413     2.20   0.028     .0315062    .5601455
         _cons |   2.758704   .2258673    12.21   0.000     2.314305    3.203103
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 128. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

3.2.3 Tempo dedicato alle attività di cura

Al fine di indagare gli aspetti riguardanti l'accudimento di persone bisognose di cura è stato utile importare solo i dati degli utenti che hanno vissuto con minori e/o anziani. Per tale motivo, è stato creato un nuovo foglio Excel che tenesse conto solo di questo sottoinsieme di

intervistati (tramite un filtro sono stati selezionati tutti gli items per cui la variabile Tempo cura assumeva un valore diverso da NULL) e successivamente importato su Stata. In questo caso il numero di osservazioni che rispettano tali parametri scende a 174.

Nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 129), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata al sesso degli intervistati e la distribuzione del carico di lavoro di cura tra persone autonome conviventi del sesso opposto. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti precedentemente con l'analisi descrittiva, il modello mostra una correlazione con coefficiente positivo. Ciò sta ad indicare, quindi, che le donne hanno percepito un peso maggiore nella distribuzione dei ruoli e, quindi, il solo fatto di essere donna pesa in maniera significativamente maggiore sulla divisione di tali oneri rispetto all'uomo. Tuttavia, il p-value del 25,1%, sottolinea la scarsa significatività della variabile utilizzata per la creazione del modello. A differenza del tempo dedicato alle attività domestiche, non emerge quindi un'importante significatività del sesso sulla percezione di come è variato il tempo dedicato alle attività di cura. Inoltre, anche in questo caso il valore del parametro R-Squared è pari allo 0,77% oltre che perché si tenta di spiegare con un'unica variabile un aspetto complesso anche perché questa variabile non ha un impatto significativo sulla variabile dipendente. Tale risultato in realtà non sorprende poiché anche dall'analisi descrittiva, seppure era emersa una percentuale maggiore di donne rispetto agli uomini che dichiaravano di aver dedicato più tempo alle attività di cura, la differenza tra i sessi non era particolarmente marcata.

```
. regress Tempocura Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       174
-------------+----------------------------------   F(1, 172)       =      1.33
       Model |  .30643728         1  .30643728    Prob > F        =    0.2511
    Residual |  39.7452869       172 .231077249   R-squared       =    0.0077
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0019
       Total |  40.0517241       173 .231512856   Root MSE        =     .4807

------------------------------------------------------------------------------
   Tempocura |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |     .08504   .0738467     1.15   0.251    -.0607225    .2308025
       _cons |   2.657534   .0562623    47.23   0.000     2.546481    2.768588
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 129. Modello di regressione lineare semplice: Tempo dedicato alle attività di cura – Sesso

3.2.4 Distribuzione delle attività di cura

Come nel caso delle attività domestiche al fine di indagare come sono state distribuite le attività di cura tra persone autonome conviventi del genere opposto, si è ritenuto opportuno selezionare dal database completo solo gli utenti che hanno vissuto con persone bisognose di cura come già fatto per il capitolo precedente e in più sono stati eliminati tutti quegli items per cui non vi erano informazioni utili sulla distribuzione dei ruoli in quanto gli intervistati non avevano vissuto con persone autonome del sesso opposto (tramite un filtro sono stati selezionati tutti gli items per cui la variabile Distribuzione 1 assumeva un valore diverso da -1 e diverso da NULL). In questo caso il numero di osservazioni che rispettano tali parametri scende a 152.

Nel modello di regressione lineare semplice seguente (Figura 130), si va ad analizzare la correlazione tra la variabile dummy legata al sesso degli intervistati e la distribuzione del carico di lavoro di cura tra persone autonome conviventi del sesso opposto. Come ci si aspettava dai risultati ottenuti precedentemente con l'analisi descrittiva, il modello mostra una correlazione con coefficiente positivo. Ciò sta ad indicare, quindi, che le donne hanno percepito un peso maggiore nella distribuzione dei ruoli e, quindi, il solo fatto di essere donna pesa in maniera significativamente maggiore sulla divisione di tali oneri rispetto all'uomo. Analizzando anche gli altri parametri, si individua un p-value pari a 0,027, che sta ad indicare una buona significatività della variabile creata. Allo stesso tempo si riscontra un R-squared basso (3,22%): come nei casi precedenti si tenta di spiegare con una sola variabile indipendente, una variabile dipendente particolarmente complessa, per questo risulta difficile cogliere in questo modo tutta la variabilità. Per tale motivo, il modello non può risultare sufficientemente spiegato, ma ai fini di questa analisi è sufficiente avere un riscontro numerico con le evidenze già analizzate nell'analisi descrittiva. Inoltre risulta interessante notare che così come la variabile Sex non è significativa per il tempo dedicato alle attività di cura rispetto alle attività domestiche, allo stesso modo seppure il sesso risulta significativo nella distribuzione delle attività di cura, spiega una parte della variabilità della variabile dipendente decisamente minore rispetto al caso delle attività domestiche.

```
. regress Distribuzione1 Sex

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(1, 150)       =      4.99
       Model |  4.0013399         1  4.0013399   Prob > F        =    0.0269
    Residual |  120.202607       150  .801350716   R-squared       =    0.0322
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0258
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .89518

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   .3273432   .1464913     2.23   0.027     .0378902    .6167962
       _cons |   2.742424   .1101893    24.89   0.000     2.524701    2.960148
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 130. Modello di regressione lineare semplice: Distribuzione delle attività di cura – Sesso

Dati i risultati attesi dall'analisi descrittiva, è stato interessante introdurre nel modello una nuova variabile (AltriSW) che ci si aspetta influenza in maniera significativa la variabile dipendente. Nel nuovo modello, infatti, viene confermata la significatività e la correlazione positiva tra Distribuzione 1 e Sex, anche se il valore del coefficiente si abbassa e in più anche la condizione occupazionale degli altri lavoratori presenti in casa risulta essere statisticamente significativa (p-value pari a 0) e con correlazione positiva con la variabile dipendente: il fatto che non sono presenti lavoratori in casa oppure sono presenti lavoratori che svolgono attività di Smart Working oppure ancora lavoratori che continuano a recarsi nel luogo abituale di lavoro determina man mano un maggiore onere di lavoro domestico per lo Smart Worker intervistato (Figura 131).

```
. regress Distribuzione1 Sex AltriSW

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(2, 149)       =     26.00
       Model |  32.131995         2  16.0659975   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  92.0719523       149  .617932566   R-squared       =    0.2587
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2488
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .78609

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   .2794086   .1288346     2.17   0.032     .0248298    .5339875
      AltriSW |    .615558   .0912325     6.75   0.000     .4352814    .7958347
       _cons |   1.501982   .2077558     7.23   0.000     1.091453     1.91251
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 131. Modello di regressione lineare: Distribuzione delle attività di cura – Sesso, AltriSW

Allo stesso tempo risulta interessante indagare se l'effetto di interazione tra le due variabili indipendenti è significativo. A tal proposito viene introdotta una nuova variabile di

interazione data dal prodotto dei valori delle variabili indipendenti analizzate precedentemente. Ricalcolando nuovamente il modello, introducendo la nuova variabile, si nota che il test F globale è ancora significativo, ma la stima del parametri per le variabile principale Sex cambia di segno e perde di significatività statistica (p-value pari a 0,534) così come il parametro del coefficiente della variabile di interazione (p-value pari a 0,162). La variabile AltriSW, invece, continua ad essere statisticamente significativa e come si poteva notare già dal modello precedente la sua introduzione ne determina un R-squared decisamente più alto (R-squared pari a circa il 26%): a differenza del modello inerente la distribuzione delle attività domestiche, in questo caso indipendentemente dal sesso, la variabile che spiega come sono distribuiti i compiti di cura è la condizione occupazionale degli altri lavoratori presenti in casa (Figura 132).

```
. generate Int = Sex * AltriSW

. regress Distribuzione1 Sex AltriSW Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(3, 148)       =     18.11
       Model |  33.3455136         3  11.1151712   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  90.8584337       148  .613908336   R-squared       =    0.2685
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2536
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .78352

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |   -.246988   .3958148    -0.62   0.534    -1.029166    .5351905
     AltriSW |   .4939759   .1254885     3.94   0.000     .2459953    .7419565
         Int |   .2560241   .1820998     1.41   0.162    -.1038273    .6158755
       _cons |   1.746988   .2706457     6.45   0.000     1.212159    2.281817
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 132. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

Al fine di confermare il risultato appena ottenuto, vengono introdotte man mano altre variabili di controllo, come l'età dell'intervistato (Figura 133), la posizione geografica (Figura 134) oppure ancora la condizione occupazionale propria (Figura 135), e emerge in modo evidente che vengono confermati i risultati ottenuti precedentemente.

```
. regress Distribuzione1 Sex AltriSW Int Age

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(4, 147)       =     13.79
       Model |  33.8944449         4  8.47361124   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  90.3095024       147  .614350357   R-squared       =    0.2729
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2531
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .78381

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzi~1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
-------------+----------------------------------------------------------------
         Sex |  -.2213657    .396884    -0.56   0.578    -1.005701    .5629696
      AltriSW |   .5131257   .1271578     4.04   0.000     .2618322    .7644193
         Int |   .2428419   .1826983     1.33   0.186    -.1182126    .6038965
         Age |   .0079639   .0084251     0.95   0.346     -.008686    .0246138
       _cons |   1.383931   .4699158     2.95   0.004     .4552676    2.312594
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 133. Inserimento variabile di controllo – Age

```
. regress Distribuzione1 Sex AltriSW Int Age Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(5, 146)       =     10.99
       Model |  33.9717606         5  6.79435212   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  90.2321868       146  .618028676   R-squared       =    0.2735
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2486
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .78615

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |  -.2380207   .4008458    -0.59   0.554    -1.030231    .5541891
        AltriSW |   .5058784   .1291734     3.92   0.000     .2505871    .7611698
           Int |   .2489595   .1840589     1.35   0.178    -.1148045    .6127236
           Age |   .0082906   .0085006     0.98   0.331    -.0085095    .0250908
Localizzazione |  -.0281594   .0796148    -0.35   0.724    -.1855058     .129187
         _cons |   1.444954   .5019059     2.88   0.005     .4530143    2.436893
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 134. Inserimento variabile di controllo – Localizzazione

```
. regress Distribuzione1 Sex AltriSW Int Age Localizzazione Occupazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(6, 145)       =      9.10
       Model |   33.973677         6   5.6622795   Prob > F        =    0.0000
    Residual |  90.2302704       145  .622277727   R-squared       =    0.2735
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.2435
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .78885

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+----------------------------------------------------------------
           Sex |   -.241069   .4059548    -0.59   0.554    -1.043422    .5612842
        AltriSW |   .5060828    .129669     3.90   0.000     .2497972    .7623683
           Int |   .2511145   .1887288     1.33   0.185    -.1219003    .6241293
           Age |    .008268   .0085395     0.97   0.335      -.00861     .025146
Localizzazione |  -.0278019   .0801474    -0.35   0.729      -.18621    .1306062
   Occupazione |   .0076084   .1371023     0.06   0.956    -.2633687    .2785854
         _cons |   1.423379   .6362347     2.24   0.027     .1658865    2.680871
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 135. Inserimento variabile di controllo – Occupazione

Allo stesso tempo, al fine di rafforzare i risultati ottenuti, viene effettuato un ulteriore test sulla verifica di ipotesi congiunte, ossia se si può rifiutare o meno l'ipotesi che i coefficienti delle variabili analizzate e non statisticamente significative siano contemporaneamente nulli. Infatti seppure hanno un p-value superiore a 0,05 che porterebbe a non poter rifiutare l'ipotesi nulla, in questo caso è errato basarsi sui singoli valori del t-value per questo è necessario usare una statistica F. In base al risultato ottenuto, non si può rifiutare l'ipotesi che i coefficienti delle variabili Sex, Age, Localizzazione e Occupazione siano contemporaneamente nulli (Prob>F = 0,8448), quindi, potrebbero anche essere esclusi dal modello (Figura 136).

```
. test Sex Age Localizzazione Occupazione

 ( 1)  Sex = 0
 ( 2)  Age = 0
 ( 3)  Localizzazione = 0
 ( 4)  Occupazione = 0

       F(  4,   145) =    0.35
            Prob > F =    0.8448
```

Figura 136. Verifica ipotesi congiunte - Distribuzione attività di cura

Come nel caso della distribuzione delle attività domestiche, ci si vuole soffermare sull'importanza della variabile Localizzazione. Nei modelli seguenti (Figura 137 – Figura 138), si nota che la variabile Localizzazione non ha valenza statistica (p-value pari a 0,336), mentre la variabile Sex conferma il segno e la sua significatività rispetto ai modelli precedenti. Mentre nel momento in cui viene inserito il fattore di interazione tra la variabile Sex e la variabile Localizzazione, è interessante notare che le variabili principali acquisiscono entrambe valenza statistica e con correlazione negativa ad indicare che le donne hanno contribuito meno all'aumento del carico di lavoro di cura e soprattutto hanno contribuito meno nelle regioni del Sud Italia, mentre la variabile di interazione con segno positivo e con significatività statistica (p-value pari a 0), conferma come nel caso delle attività domestiche lo stereotipo secondo cui essere donna e avere un peso maggiore nei compiti di cura diventa determinante nel momento in cui ci spostiamo nelle regioni del Sud Italia, in cui a quanto pare viene confermato che risulta più difficile superare le disparità e le differenze legate al sesso.

```
. regress Distribuzione1 Sex Localizzazione

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(2, 149)       =      2.96
       Model |  4.74908591         2  2.37454295   Prob > F        =    0.0548
    Residual |  119.454861       149   .80171048   R-squared       =    0.0382
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.0253
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .89538

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+--------------------------------------------------------------
           Sex |   .3139733   .1471768     2.13   0.035     .0231501    .6047966
Localizzazione |  -.0856516   .0886884    -0.97   0.336    -.2609011     .089598
         _cons |   2.924109   .2180342    13.41   0.000     2.493271    3.354948
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 137. Modello di regressione lineare semplice: Distribuzione delle attività di cura – Sesso, Localizzazione

```
. generate Int = Sex * Localizzazione

. regress Distribuzione1 Sex Localizzazione Int

      Source |       SS           df       MS      Number of obs   =       152
-------------+----------------------------------   F(3, 148)       =      6.70
       Model |  14.8488463         3  4.94961545   Prob > F        =    0.0003
    Residual |  109.355101       148  .738885818   R-squared       =    0.1196
-------------+----------------------------------   Adj R-squared   =    0.1017
       Total |  124.203947       151  .822542698   Root MSE        =    .85958

------------------------------------------------------------------------------
Distribuzione1 |      Coef.   Std. Err.      t    P>|t|     [95% Conf. Interval]
---------------+--------------------------------------------------------------
           Sex |  -1.020953   .3877301    -2.63   0.009    -1.787156   -.2547513
Localizzazione |  -.4852484   .1375903    -3.53   0.001    -.7571437   -.2133532
           Int |   .6475705   .1751541     3.70   0.000     .3014446    .9936964
         _cons |   3.771739   .3104455    12.15   0.000     3.158261    4.385217
------------------------------------------------------------------------------
```

Figura 138. Modello di regressione lineare con introduzione del fattore di interazione

CONCLUSIONI

Il desiderio di indagare il tema inerente lo Smart Working e le sue conseguenze sia sul mondo del lavoro che sulla sfera personale nasce dall'avvento della situazione emergenziale causata dal propagarsi del COVID-19 che si sta vivendo a livello mondiale. Tale evento raro e imprevedibile ha inevitabilmente determinato importanti cambiamenti di adattamento sia a livello delle piccole realtà quotidiane e familiari sia per quanto riguarda il mondo del lavoro. Innanzitutto, si può affermare che il propagarsi del virus ha sicuramente accelerato il processo di introduzione di questo nuovo modo di lavorare e ha costretto molte aziende e dipendenti ad adattarsi allo Smart Working. La particolare situazione che si sta vivendo così come l'impreparazione generale, ha però reso lecito l'interrogarsi di molti studiosi su come è stato realmente adoperato tale strumento e quanto sia effettivamente conforme a ciò che viene definito come Smart Working. A tal proposito in questo lavoro si è scelto di estrapolare tramite le opinioni dei lavoratori, quali aspetti sono stati colti in modo evidente e quali, invece, sono stati trascurati oppure hanno messo in difficoltà lo Smart Worker. Ciò che è emerso è sicuramente che non si può avere una visione chiara di tale strumento per il particolare momento storico che si sta vivendo: il modo di lavorare che è stato adottato nella maggior parte dei casi è stato un semplice Home Working sia per le limitazioni imposte dalle restrizioni da COVID-19 sia dalla mancanza di tempo materiale utile al fine dell'elaborazione di un importante cambiamento culturale aziendale. È emerso, infatti, che dalla maggior parte degli utenti lo Smart Working è stato percepito come un semplice trasferimento delle attività lavorative dall'ufficio alle mura domestiche, così come la maggiore flessibilità e mobilità del lavoro sembra aver avuto un effetto deleterio nel sentirsi sempre connessi e non avere più spazi puri per il proprio tempo libero; la sfera privata e la sfera lavorativa sembravano per molti utenti fondersi. A corroborare tale ipotesi c'è il fatto che la maggior parte degli utenti hanno individuato come aspetto più positivo dello Smart Working la possibilità di dedicare più tempo ai proprio cari, contro il fatto di non poter usufruire di uno spazio dedicato per

svolgere le proprie attività lavorative. Allo stesso tempo per molti utenti tanti degli aspetti negativi come la mancanza di rapporti sociali con i colleghi, le limitazioni sul posto in cui svolgere le attività lavorative oppure ancora i numerosi problemi di connessione, sono più legati al particolare momento che si sta vivendo che non all'adozione vera e propria dello Smart Working. Molti utenti, infatti, riconoscono nel prorogarsi dell'utilizzo di tale strumento un aumento della stanchezza e della demotivazione, ma affermano che in un futuro continuerebbero in modalità Smart Working alternandolo però al lavoro in ufficio. Si può, quindi, affermare che questo grande test effettuato sullo Smart Working, ha permesso di capire quali sono i punti da rafforzare per un'implementazione efficace, ma soprattutto è emerso che i dipendenti seppure con alcune difficoltà incontrate non hanno bocciato tale pratica, e in molti casi esortano, invece, a una maggiore regolamentazione e legislazione di tale attività nei contratti lavorativi e a un cambiamento più radicale anche dal lato del management. Come era emerso dalla letteratura, infatti, per attuare lo Smart Working c'è bisogno di un'importante formazione sia dal lato aziendale che dal lato dipendenti che per certi versi stravolge il modo di lavorare e il modo di controllare.

Siccome, inoltre, la crisi da COVID-19 sembra aver colpito prevalentemente le donne, si è voluto indagare se per alcuni versi tale avvenimento insieme all'adozione dello Smart Working può aver accelerato il processo di parificazione dei sessi. Seppure è emerso che la donna sembra essere la figura su cui poggia la maggior parte del lavoro non retribuito, è interessante notare che soprattutto per quanto riguarda la distribuzione dei lavori di cura la distinzione tra uomo e donna sembra assottigliarsi molto, a differenza dei lavori domestici in cui è ancora presente una distinzione evidente.

Tale tematica così come lo studio dello Smart Working in generale, non è stata sicuramente esaurita totalmente in tale lavoro: risulta interessante, infatti, indagare una volta terminato lo stato d'emergenza, quali aspetti registrati in questo particolare momento verranno conservati anche in una situazione di normalità e quali insegnamenti permetteranno il progredire sia nel mondo del lavoro sia nel processo di parificazione dei sessi.

APPENDICE

1. Questionario: COVID-19, Smart Working e questioni di genere

CARATTERISTICHE GENERALI *(*Campo obbligatorio)***:**

Sesso: *

○ M

○ F

Età: *

_____

Regione del luogo di lavoro/sede principale lavorativa: *

Scegli

Regione in cui ha vissuto maggiormente durante la pandemia: *

Scegli

Indicare la condizione occupazionale: *

○ Full time

○ Part-time

○ Lavoro occasionale

In che settore/ambito lavorativo opera? *

○ Primario

○ Secondario

○ Commercio

○ Banche/assicurazioni

○ Servizi

○ Formazione

○ Trasporti

○ Altro: _____

Indicare i componenti del proprio nucleo familiare: (E' possibile selezionare più di una risposta) *

☐ Nessuno

☐ Minori

☐ Anziani

☐ Disabili

☐ Altri adulti

Chi era presente in casa durante la pandemia di COVID-19 mentre svolgeva le Sue attività? (E' possibile selezionare più di una risposta) *

☐ Nessuno

☐ Minori

☐ Anziani, disabili

☐ Partner

☐ Coinquilino/i

☐ Genitore/i

☐ Altro: _____

Se ha vissuto con il partner, indicarne la condizione occupazionale:

○ Full time

○ Part-time

○ Lavoro occasionale

○ Nessun lavoro

Se ha vissuto con altri lavoratori, hanno svolto contemporaneamente a Lei attività di Smart Working almeno un giorno a settimana?

○ Si

○ No

Se ha vissuto in presenza di minori, ha dovuto supportarli con la Didattica A Distanza oppure seguirli a causa della chiusura delle scuole materne/asili nido?

○ No

○ Si, un minore

○ Si, due minori

○ Si, più di due minori

ATTIVITA' LAVORATIVA E SMART WORKING *(*Campo obbligatorio)***:**

Numero di dipendenti nell'azienda in cui opera: *

○ 0-9 dipendenti

○ 10-49 dipendenti

○ 50-249 dipendenti

○ Più di 250 dipendenti

Aveva già adottato lo strumento dello Smart Working prima dell'emergenza COVID-19? *

○ Si

○ No

Se no, per quale motivo?

○ Per scelta personale

○ Perché l'azienda non me l'ha permesso

○ Perché non ne ho fatto richiesta, non essendo a conoscenza di tale strumento

○ Perché poco compatibile con la mia mansione

○ Altro: _____

Nei periodi più duri dell'epidemia in cui erano in vigore misure più stringenti sul normale svolgimento delle attività: *

○ Ho adottato lo Smart Working in modo totalitario

○ Ho alternato il lavoro da casa con alcuni giorni in presenza in ufficio

Nei periodi con minori restrizioni (es. zona gialla/zona arancione): *

○ Ho adottato lo Smart Working in modo totalitario

○ Ho alternato il lavoro da casa con alcuni giorni in presenza in ufficio

○ Non ho adottato lo Smart Working

Indicare quale tra le seguenti descrizioni di Smart Working si avvicina di più alla propria esperienza personale: *

○ Lo Smart Working è una modalità lavorativa in cui le normali attività di solito svolte in ufficio vengono svolte da casa

○ Lo Smart Working è una modalità lavorativa che permette di gestire il proprio lavoro in modo flessibile

○ Lo Smart Working è uno strumento utile a migliorare la produttività aziendale

○ Lo Smart Working è uno strumento che aiuta a migliorare la condizione personale di vita

○ Altro: _____

Indicare, in base alla propria esperienza personale, come sono variati i seguenti aspetti con l'adozione dello Smart Working, paragonandolo al lavoro svolto normalmente in ufficio (Selezionare le risposte su una scala da 1-diminuisce fortemente a 5-aumenta fortemente): *

	1	2	3	4	5
Produttività	○	○	○	○	○
Responsabilizzazione sul raggiungimento di obiettivi e risultati	○	○	○	○	○
Autonomia e flessibilità negli orari di lavoro	○	○	○	○	○
Valutazione meritocratica, in base ai risultati raggiunti	○	○	○	○	○
Efficienza nel coordinamento con il capo	○	○	○	○	○
Efficienza nel coordinamento con il team	○	○	○	○	○
Rapporti sociali con i colleghi	○	○	○	○	○
Separazione tra vita e lavoro	○	○	○	○	○
Riconoscimento degli straordinari	○	○	○	○	○
Connessione e reperibilità	○	○	○	○	○
Utilizzo delle tecnologie informatiche	○	○	○	○	○
Dotazione informatica	○	○	○	○	○

Ritiene che con lo Smart Working ci sia stata una trasformazione culturale aziendale che ha cambiato il modo di lavorare? *

○ Si

○ No

Se si, quale di questi aspetti è stato oggetto radicale di cambiamento?

○ Organizzazione del lavoro (flessibilità, condivisione di obiettivi, focus sul risultato...)

○ Modalità del rapporto di subordinazione al capo (rapporto di fiducia e responsabilizzazione)

○ Valutazione dell'operato (non guardare più al numero di ore lavorative svolte)

○ Altro: _____

Sulla base della sua esperienza, quale è l'aspetto che ritiene più positivo dello Smart Working: *

○ Aumenta la produttività

○ Rende il lavoro più stimolante e soddisfacente

○ Permette di dedicare più tempo al benessere personale e dei miei cari

○ Altro: _____

Quale è, invece, l'aspetto che ritiene peggiore dello Smart Working: *

○ La difficoltà nell'utilizzo di questa modalità

○ Rende il lavoro alienante e stressante

○ Rende difficile avere uno spazio dedicato per lo svolgimento delle attività

○ Altro: _____

BILANCIAMENTO VITA-LAVORO E QUESTIONI DI GENERE *(*Campo obbligatorio)***:**

Indicare, tra quelle proposte, la causa principale dell'aumento dello stress e del malessere legata all'adozione dello Smart Working: *

○ Difficoltà di gestione dei figli e della casa contemporaneamente all'attività lavorativa

○ Difficoltà con la nuova modalità di lavoro Smart

○ Mancata collaborazione in casa e aumento eccessivo del carico di lavoro

○ Solitudine e senso di incertezza a causa della pandemia

○ Non è aumentato lo stress e il malessere

○ Altro: _____

Se si è vissuto, durante la pandemia, in presenza di minori e/o anziani/disabili, ritiene di aver dedicato più tempo alla loro cura?

○ Si

○ No, ho dedicato lo stesso tempo
○ No, ho dedicato meno tempo

Ritiene che le altre persone autonome del sesso opposto con cui ha vissuto hanno contribuito in modo eguale a tali compiti?
○ No, me ne sono occupato/a solo io
○ No, hanno contribuito in modo minore
○ Si, in modo paritario
○ Si, se ne sono occupati maggiormente gli altri
○ Si, se ne sono occupati solo gli altri
○ Non erano presenti altre persone del sesso opposto che potevano occuparsene

Durante la pandemia, ritiene di aver dedicato più tempo alle attività domestiche? *
○ Si
○ No, ho dedicato lo stesso tempo
○ No, ho dedicato meno tempo

Ritiene che le altre persone autonome del sesso opposto con cui ha vissuto hanno contribuito in modo eguale a tali compiti? *
○ No, me ne sono occupato/a solo io
○ No, hanno contribuito in modo minore
○ Si, in modo paritario
○ Si, se ne sono occupati maggiormente gli altri
○ Si, se ne sono occupati solo gli altri
○ Non erano presenti altre persone del sesso opposto che potevano occuparsene

CONCLUSIONI *(*Campo obbligatorio)***:**

La percezione dello Smart Working oggi, dopo un anno dall'inizio dello stato emergenziale, è differente rispetto ai primi mesi di esercizio? *
○ Si, l'impreparazione e le difficoltà iniziali sono state risolte
○ Si, anche se molte delle difficoltà permangono
○ Si, il protrarsi di questo strumento ha aumentato la stanchezza e la demotivazione
○ No

○ Altro: _____

Desidererebbe continuare in modalità Smart Working anche dopo l'emergenza COVID-19? *

○ Si

○ Si, rivedendo alcune condizioni contrattuali

○ Si, alternandolo al lavoro in ufficio

○ No

○ Altro: _____

L'utilizzo dello Smart Working ha permesso una distribuzione più equa dei compiti familiari e domestici con persone del genere opposto? *

○ Si

○ No

○ C'è stata una distribuzione più equa dei compiti non grazie allo Smart Working, ma a causa della situazione emergenziale che si sta vivendo e delle sue conseguenze

○ I compiti erano già equamente distribuiti

○ Non ho vissuto con altre persone/con persone del genere opposto che potessero supportarmi in tali compiti

○ Altro: _____

Se ritiene che la distribuzione di tali compiti sia diventata più equa, pensa che questa condizione permarrà dopo la situazione emergenziale?

○ Si

○ No

○ Non so

○ Altro: _____

Quali pensa siano i fattori da migliorare nello Smart Working e altre considerazioni personali: _____

BIBLIOGRAFIA

Adams-Prassl A, Boneva T., Golin M., Rauh C., (2020), *Inequality in the Impact of the CoronavirusShock : Evidence from Real Time Surveys*, IZA Discussion Paper 13183.

Albanesi S., Kim J., (2021), *The Gendered Impact of the COVID-19 Recession on the US Labor Market*, NBER 28505.

Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. (2020), *The impact of COVID-19 on gender equality*, COVID-19 Economics 4 CEPR, pp. 62-85.

Alon T., Doepke M., Olmstead-Rumsey J., Tertilt M. (2020), *This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession*, NBER 27660.

Andrew A., Cattan S., Costa Dias M., Farquharson C., Kraftman L., Krutikova S., Phimister A., Sevilla A., (2020), *The gendered division of paid and domestic work under lockdown*, COVID-19 Economics 39 CEPR, pp. 109-138.

Angelici M., Profeta P. (2020), *Smart-Working: Work Flexibility without Constraints*, CESifo 8165.

Baciarlini R., (2015), *Il work-life balance come strumento strategico di gestione e sviluppo delle risorse umane*, Youcanprint.

Battiston D., Vidal J.B.I., Kirchmaier T., (2017). *Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams*, CEPR 11924.

Bianchi S.M., Nazio T., Lesnard L., S. Raley, (2014), *Gender and Time Allocation of Cohabiting and Married Women and Men in France, Italy, and the United States,* Demographic Research 31, pp. 183-216.

Blangiardo G.C., (2020), *Donne più colpite dalla crisi del COVID-19: fragili sul lavoro e stressate a casa*, Il Mattino.

Bloom N., Bunn P., Mizen P., Smietanka P., Thwaites G., (2020), *The impact of COVID-19 on productivity*, NBER 28233.

Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z.J., (2015). *Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment*, Quarterly Journal of Economics 130, pp. 165-218.

Blundell, R, M Costa Dias, C Meghir, and J Shaw. 2016, *Female Labor Supply, Human Capital, and Welfare Reform*, Econometrica 84.

Bolisani E., Scarso E., Ipsen C., Kirchner K., Hansen J. P. (2020), *Working from home during COVID-19 pandemic: lessons learned and issues*, Management & Marketing, 15, pp. 458-476.

Carlson D., Petts L., Pepin J.R., (2020), *Couples' divisions of housework and childcare during COVID-1919 pandemic*, SocArXiv.

Cellini M., Antonucci M. C., Avveduto S., Crescimbene C, Di Tullio I., Luzi D., Pisacane L., Pecoraro F., Ruggieri R. (2020), *Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza COVID-1919*, IRPPS 119.

Cgil, Fondazione Di Vittorio, (2020), *Quando lavorare da casa è… SMART?*.

CIPD, (2008), *Smart Working: how Smart is UK plc?*, London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Crompton R, (1999), *Restructuring gender relations and employment: the decline of the male breadwinner*, Oxford University Press.

Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M.C. (2020), *Women's Work, Housework and Childcare, before and during COVID-19*, CESifo 8403.

Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M.C. (2021), *Household division of labor during two waves of COVID-19 in Italy*, COVID-19 Economics 75 CEPR, pp. 60-80.

Dockery A.M., Bawa S. (2014), *Is Working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees,* Australian Journal of Labour Economics 17, pp. 163.

Dutcher E. G. (2012), *The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks*, Journal of Economic Behavior & Organization 84, pp. 55-363.

Etheridge B., Tang L., Wang Y., (2020), *Worker productivity during lockdown and Working from home: Evidence from self-reports*, COVID-19 Economics 52 CEPR, pp. 118-151.

Eurostat (2020), *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, pp.110.

Fabrizio S., Gomes D.B.P., Tavares M.M., (2021), *The COVID-19 she-cession: The employment penalty of taking care of young children*, COVID-19 Economics 72 CEPR, pp. 136-166.

Fanelli, E., & Profeta, P. (2019), *Coinvolgimento dei padri nella famiglia, fertilità e occupazione materna: testimonianze dall'Europa centrale e orientale*, Documento di lavoro n. 131 Centro di ricerca Dondena, Università Bocconi.

Gastaldi L., Corso M., Raguseo E., Neirotti P., Paolucci E., Martini A., (2014), *Smart Working: Rethinking Work Practices to Leverage Employees' Innovation Potential*, Conference paper (15th International CINet Conference, Operating Innovation).

Govindaraju M., Sward,D. (2005), *Effects of wireless mobile technology on employee work behavior and productivity: An Intel case study*, International Working Conference Cleveland, pp. 349-351.

Harrington B., (2007), *The Work-Life evolution study*, Boston College Center for Work & Family.

Hartog K.L., Solimene A., Tufani G., (2015)*, The Smart Working Book: L'età del Lavoro Agile è arrivata. Finalmente!*, Seedble.

Hassan G.A.S., (2016). *Smart work and efficiency at the workplace*, Research Report, American University in Cairo.

Hupkau C, Petrongolo B (2020), *Work, care and gender during the COVID-19 crisis*, COVID-19 Economics 54 CEPR, pp. 1-28.

Istat (2019), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo.*

Istat-Eurostat (2020), *La vita delle donne e degli uomini in Europa - un ritratto statistico*.

Kang Y. S., Kwon, S. D. (2016), *A Study on the Influencing Factors of Smart-Work Performance,* Journal of Information Technology Applications and Management 23, pp. 61-77.

Kitagawa R., Kuroda S., Okudaira H., Owan H., (2021), *Working from home: Its effects on productivity and mental health*, COVID-19 Economics 74 CEPR, pp. 142-171.

Morikawa M. (2020), *Productivity of Working from home during the COVID-19 pandemic: Evidence from an employee survey*, COVID-19 Economics 49 CEPR, pp. 123-147.

Pesenti L., Scansani G., (2020), *Welfare aziendale: e adesso? Un nuovo patto tra impresa e lavoro dopo la pandemia*, Vita e Pensiero, Milano.

Sarti D., Torre T. (2017). *Is Smart Working a Win-Win Solution? First Evidence from the Fiel, Well-being at and Through Work*, pp. 231-251.

Sevilla1 S., Smith S. (2020), *Baby steps: The gender division of childcare during the COVID-19 pandemic*, COVID-19 Economics 23 CEPR, pp. 62-85.

SITOGRAFIA

www.flexibility.co.uk

https://www.lastampa.it/tecnologia/news/2020/10/16/news/ricerca-microsoft-il-lavoro-da-remoto-rende-piu-produttivi-ma-attenzione-all-isolamento-1.39424495

https://www.ingenere.it/articoli/pandemia-ha-colpito-lavoro-donne

https://www.openpolis.it/il-divario-di-genere-nel-lavoro-e-gli-effetti-della-crisi-da-covid-19/

https://unric.org/it/agenda-2030/

https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/Smart-Working

https://www.collettiva.it/speciali/idea-diffusa-3-2020/2021/04/21/news/Smart_Working_lavoro_agile-105233/