



GLI EFFETTI INDESIDERABILI DELLO SMART WORKING SULLA DISUGUAGLIANZA DEI REDDITI IN ITALIA

Questo lavoro esplora il ruolo dell'attitudine allo smart working nella distribuzione del reddito da lavoro in Italia. I lavoratori con un'alta attitudine al lavoro agile hanno in media un vantaggio salariale del 10% rispetto ai lavoratori con una bassa attitudine allo smart working, che raggiunge il 17% tra i lavoratori con i redditi più alti. Si dimostra che l'attitudine al lavoro agile favorisce le fasce di reddito più alte, nonché i dipendenti di sesso maschile, i più adulti e quelli che vivono nelle province più colpite dal nuovo coronavirus. In termini di indicazioni di policy, questo lavoro rende evidente che l'eventuale diffusione del lavoro agile come modalità di lavoro ordinario, favorita dall'effetto di polarizzazione del progresso tecnico e accentuata nel corso di questa emergenza, rischia di esacerbare le già esistenti disuguaglianze di reddito in Italia. Questa dovrebbe pertanto essere affiancata da politiche di sostegno al reddito abbastanza ampie da coprire i dipendenti più vulnerabili nel breve periodo, e da politiche attive in grado di colmare potenziali lacune di competenze nel lungo periodo.

INAPP*

Introduzione

A causa della pandemia da Covid-19, al fine di contenere l'espansione del virus, il nostro Paese e molti altri hanno dovuto, da una parte, introdurre pesanti misure di quarantena domiciliare e, dall'altra, sospendere l'attività di molti settori ritenuti non essenziali, con diversi impatti sul rischio di contagio dei lavoratori, della popolazione in generale e sui livelli occupazionali. Il 4 maggio, a seguito della stabilizzazione della curva dei contagi nel nostro Paese, è iniziata la cosiddetta Fase 2 – la fase di allentamento dello stato di *lockdown* – nel tentativo di iniziare una

* A cura di Luca Bonacini, Giovanni Gallo e Sergio Scicchitano. Per la descrizione accurata della metodologia, nonché per i risultati completi dell'analisi econometrica si rimanda a Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020), *All that glitters is not gold. Effects of working from home on income inequality at the time of Covid-19*, Inapp Working paper n.50.

sorta di ‘convivenza’ con il virus. Così come la Fase 1, anche questo contesto è caratterizzato da una diffusa incertezza, anche perché gli esperti di epidemiologia mettono in guardia da una possibile seconda ondata del virus.

In un tale quadro, *l’attitudine allo smart working* (ASW) è una variabile cruciale perché consente: al lavoratore, di mantenere il proprio reddito e di lavorare in sicurezza da casa; al datore di lavoro, di proseguire la propria attività mantenendo le commesse esistenti; al Paese nel suo complesso, di contenere gli effetti recessivi sull’economia nazionale e limitare al contempo il rischio per la salute pubblica. Inoltre, in considerazione della gravità degli effetti della pandemia e dell’incertezza in merito ai tempi e alle modalità della fase di convivenza e uscita, il lavoro da remoto è ormai divenuto, in Italia e in molti altri Paesi, una modalità di lavoro ordinaria e non più straordinaria e sembra destinato a divenire una caratteristica strutturale dei mercati del lavoro.

In considerazione dell’importanza attuale del fenomeno, vari studi recenti hanno esaminato la sua diffusione negli USA e in altri Paesi europei, compresa l’Italia. Ciò che la letteratura internazionale ancora trascura, però, sono i potenziali effetti che l’applicazione di questo modello organizzativo ha sulla distribuzione del reddito e in generale le sue conseguenze non intenzionali in termini di disuguaglianza.

In questo lavoro si forniscono alcuni elementi in merito all’effetto di ASW sulla disuguaglianza dei redditi in Italia, usando una banca unica, creata dall’unione di due indagini: l’indagine PLUS (*Participation, Labour, Unemployment, Survey*) e l’Indagine Campionaria sulle Professioni (ICP), entrambe condotte dall’Inapp. L’indagine Inapp-PLUS, la cui ultima *wave* è stata ultimata nel 2019, conta su un campione di circa 45.000 individui in età lavorativa (18-74 anni) residenti in Italia nel 2018. L’indagine nata nel 2005 e presente nel Piano statistico nazionale a partire dal 2006, è giunta alla sua VIII edizione¹. La ICP contiene invece informazioni dettagliate sul contenuto di ognuna delle singole 800 occupazioni italiane (al quinto *digit* della classificazione ISCO delle professioni) e ci consente di costruire un indicatore di ASW. A queste due banche dati si agganciano i dati recenti forniti dal Dipartimento della Protezione civile (2020) sul numero dei contagi rilevati a livello provinciale alla data del 5 maggio 2020, per capire se e in quali proporzioni l’ASW si associa e causa potenziali effetti sulla distribuzione dei redditi nelle zone più colpite rispetto a quelle meno contagiate.

¹ L’indagine PLUS fornisce stime statisticamente affidabili di fenomeni rari o marginalmente esplorati da altre indagini sul mercato del lavoro italiano. Infatti, se la Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) dell’Istituto nazionale di statistica (ISTAT) rileva gli aggregati e gli indicatori ufficiali sul mercato del lavoro, l’indagine PLUS è indirizzata all’approfondimento di aspetti specifici, particolarmente problematici o poco esplorati. L’indagine è rivolta ad un campione di circa 45.000 individui residenti di età compresa tra i 18 e 74 anni, dei quali, circa la metà compongono la quota *panel*. Il modello di campionamento è stratificato sulla popolazione italiana, con pesi campionari analoghi a quelli della RFL dell’Istat. Tutte le stime di questo lavoro sono ottenute riportando i pesi campionari.

Risultati

Alcune descrittive sull'attitudine al lavoro agile

La tabella 1 riporta il reddito medio e l'indice di disuguaglianza, nonché la distribuzione dell'ASW in base alle caratteristiche osservate dei lavoratori dipendenti. Si può notare che un'elevata attitudine a lavorare da remoto è più frequente nelle professioni svolte dalle donne, dai lavoratori adulti e da quelli sposati, con un alto livello di istruzione, con contratto full-time a tempo indeterminato, che lavorano nel settore pubblico, con cittadinanza italiana, che vivono in nuclei familiari poco numerosi e senza minori, nonché dai lavoratori che vivono in aree metropolitane, nelle regioni dell'Italia centrale e nelle province che hanno riportato al 5 maggio 2020 un minor contagio Covid-19.

Tabella 1. Composizione del campione, reddito da lavoro e distribuzione dell'attitudine al lavoro da remoto per gruppo di lavoratori

Variabili	Composizione del campione		Reddito lordo annuale		Attitudine allo SW	
	Media	Std. Dev.	Media	Indice Gini	Media	% di lavoratori con alta ASW
Bassa ASW	0,518	0,500	24.731	0,261	40,5	0,0
Alta ASW	0,482	0,500	27.320	0,296	65,1	100,0
Maschi	0,537	0,499	29.321	0,283	52,3	45,3
Femmine	0,463	0,499	22.098	0,256	52,5	51,5
Età 25-35	0,204	0,403	21.962	0,257	51,7	46,9
Età 36-50	0,467	0,499	26.146	0,279	52,5	47,9
Età 51-64	0,329	0,470	28.232	0,282	52,5	49,4
Istruzione primaria	0,313	0,464	23.500	0,284	46,7	27,4
Istruzione secondaria	0,464	0,499	25.670	0,267	54,6	54,7
Istruzione terziaria	0,224	0,417	30.082	0,277	55,8	63,7
Cittadino italiano	0,882	0,322	25.912	0,276	52,4	48,4
Migrante interno (Regioni)	0,031	0,173	28.434	0,360	53,2	52,1
Migrante interno (Paese)	0,066	0,248	26.839	0,276	52,8	51,5
Cittadino straniero	0,021	0,143	22.429	0,306	48,2	22,8
Single	0,429	0,495	24.045	0,261	52,3	47,6
Sposato	0,571	0,495	27.432	0,290	52,4	48,6
Famiglia monocomponente	0,141	0,348	26.961	0,269	53,4	48,9
Famiglia con due componenti	0,202	0,401	25.973	0,284	52,1	48,1
Famiglia con tre componenti	0,283	0,450	24.772	0,258	52,5	48,8
Famiglia con quattro componenti	0,291	0,454	26.574	0,289	52,6	49,0
Famiglia con cinque o più componenti	0,083	0,276	26.349	0,325	50,1	42,3
Assenza di minori	0,657	0,475	25.770	0,285	52,4	48,4
Presenza di minori	0,343	0,475	26.378	0,270	52,4	47,7
Comune molto piccolo	0,206	0,404	25.394	0,270	50,9	41,4
Comune piccolo	0,329	0,470	26.376	0,285	51,5	45,2
Comune medio	0,159	0,366	25.668	0,269	52,3	48,1
Comune grande	0,167	0,373	26.196	0,300	53,1	52,6
Città metropolitana	0,139	0,346	25.998	0,269	55,9	60,3
Nord	0,538	0,499	26.666	0,267	52,4	47,1
Centro	0,214	0,410	24.911	0,267	53,6	53,2
Sud	0,248	0,432	25.410	0,317	51,3	46,1
Full-time e tempo indet.	0,695	0,461	29.225	0,240	53,0	48,9
Part-time e tempo indet.	0,153	0,360	17.527	0,293	52,7	52,7
Tempo determinato	0,152	0,359	19.659	0,310	49,4	40,3
Dipendente nel settore privato	0,700	0,458	25.443	0,301	52,7	47,8
Dipendente nel settore pubblico	0,300	0,458	27.228	0,228	51,5	49,1
Province meno colpite da Covid-19	0,516	0,500	25.624	0,297	52,2	48,7
Province più colpite da Covid-19	0,484	0,500	26.356	0,262	52,5	47,6
Totale Campione	-	-	25.979	0,280	52,4	48,2

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

La tabella 2 riporta le stesse informazioni distinte per settore economico di attività. Emerge che l'elevata ASW tende ad essere più frequente nei settori Finanza e Assicurazioni, Informazione e Comunicazione, Noleggio e agenzie di viaggi, Pubblica amministrazione e Servizi professionali.

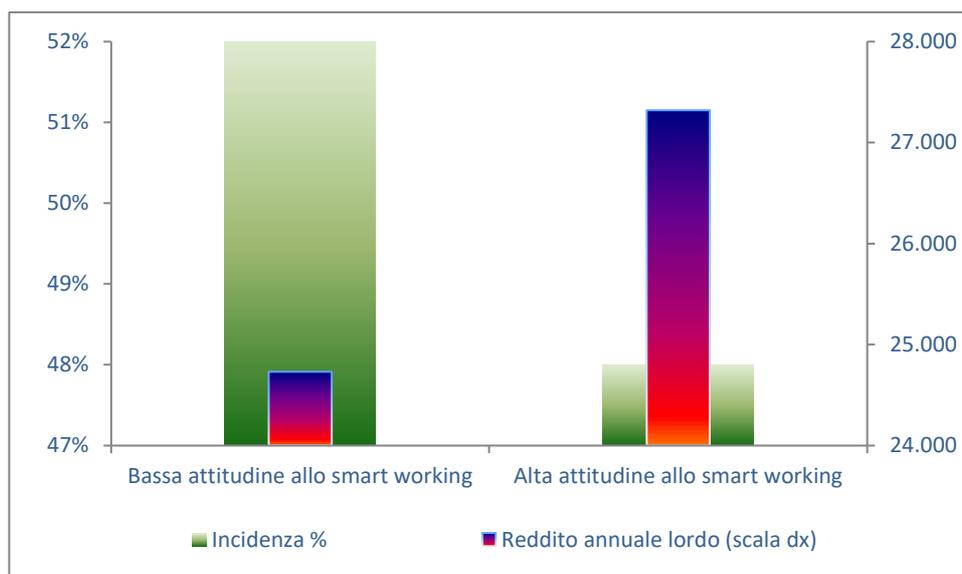
Tabella 2. Distribuzione dell'attitudine al lavoro da remoto per settore economico di attività

Settore economico di attività	Comp. del campione		Reddito di lavoro annuale		Attitudine allo SW	
	Media	Std. Dev.	Media	Indice Gini	Media	% di lavoratori con alta ASW
A - Agricoltura	0,024	0,153	20.960	0,270	49,8	35,9
B - Estrazione	0,006	0,077	35.770	0,380	54,3	43,7
C - Manifattura	0,168	0,374	27.650	0,252	52,4	42,9
D - Energia, Gas	0,016	0,127	35.084	0,356	56,5	60,6
E - Acqua, rifiuti	0,005	0,068	38.049	0,424	51,0	32,7
F - Costruzioni	0,029	0,167	25.176	0,242	49,6	39,8
G - Commercio	0,098	0,298	23.662	0,305	48,4	38,6
H - Trasporti	0,049	0,216	27.445	0,262	49,6	25,8
I - Hotel, ristoranti	0,035	0,184	22.965	0,366	39,0	16,2
J - Informazione, comunicazione	0,040	0,196	27.866	0,275	63,8	81,9
K - Finanza, Assicurazioni	0,038	0,191	30.730	0,277	64,6	84,2
L - Attività immobiliari	0,003	0,053	23.995	0,236	58,2	71,0
M - Servizi professionali	0,062	0,241	27.863	0,341	59,9	72,3
N - Noleggio, Ag. viaggi, etc	0,040	0,196	25.076	0,222	62,6	79,9
O - Pubblica amministrazione	0,070	0,254	27.581	0,254	59,8	72,3
P - Istruzione	0,124	0,329	25.040	0,194	47,9	35,2
Q - Sanità	0,105	0,307	25.060	0,281	44,6	32,8
R - Sport, attività ricreative	0,012	0,109	23.277	0,302	52,6	55,5
S - Altri servizi	0,068	0,252	21.895	0,316	53,3	52,7
T - Attività di famiglie	0,008	0,087	16.822	0,232	53,6	57,3
U - Organizzazioni internazionali	0,002	0,046	31.033	0,339	58,9	57,0
Totale Campione	-	-	25.979	0,280	52,4	48,2

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

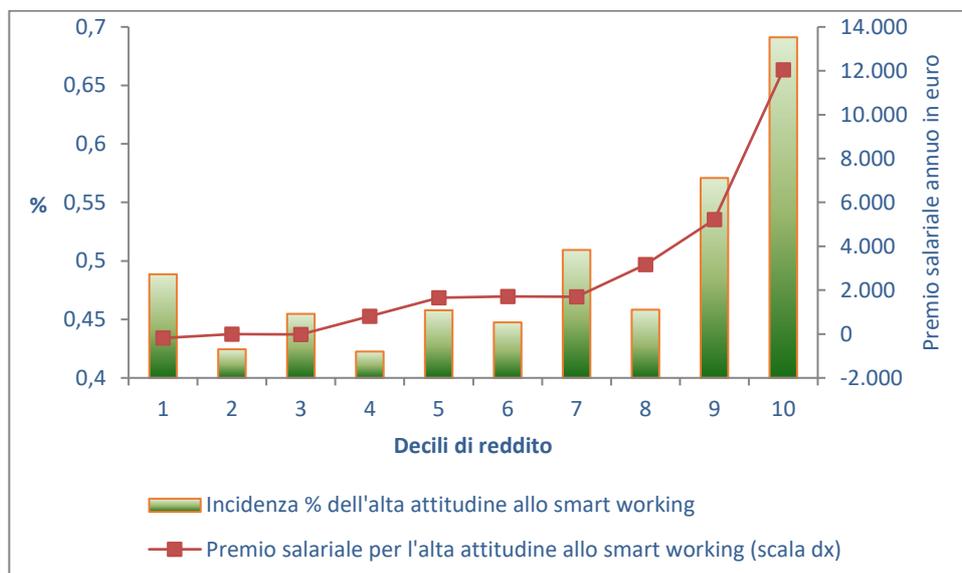
Esaminando la relazione tra il lavoro agile e il reddito, la figura 1 rende evidente che i lavoratori con un basso livello di ASW sono più numerosi e riportano in media un reddito annuale lordo molto più basso rispetto a quelli con alta ASW. Inoltre, guardando al ruolo della ASW nella distribuzione del reddito, è evidente nella figura 2 che al crescere del reddito da lavoro aumenta sia il divario salariale tra i lavoratori con alta e bassa ASW, sia la percentuale dei lavoratori che svolgono una professione con elevata ASW.

Figura 1. Quota dei lavoratori e reddito annuale lordo per attitudine allo smart working



Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Figura 2. Quota dei lavoratori con alta attitudine allo smart working e differenziale retributivo tra lavoratori con alta e bassa attitudine al lavoro agile per decile di reddito da lavoro



Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Effetti sulla distribuzione dei salari di un cambiamento di attitudine

Con un modello econometrico controfattuale sono stati, poi, stimati gli effetti che l'ASW avrebbe sulla distribuzione del reddito e sulla disuguaglianza. La tabella 3 evidenzia che un aumento generale dell'ASW (peraltro legato alla maggior diffusione delle professioni con caratteristiche ad essa associate) influenzerebbe in modo statisticamente significativo la distribuzione dei redditi e la disuguaglianza tra lavoratori. In particolare, i risultati suggeriscono

che se i lavoratori avessero un livello alto anziché basso di ASW si determinerebbe, da una parte, un aumento del salario medio lordo di circa 2.600 euro annui, pari a circa il 10% (che chiamiamo ‘premio’), ma dall’altra parte, un incremento della disuguaglianza salariale espressa con indice di Gini di circa 0,04. Anche controllando per le caratteristiche demografiche (modello M2 nella seconda colonna della tabella 3), l’impatto di un cambiamento strutturale nei livelli di ASW sul salario medio si riduce, ma rimane positivo e significativo.

Passiamo ora ad effettuare l’analisi disaggregando per le caratteristiche dei dipendenti. In primo luogo, notiamo che il vantaggio salariale correlato ad un aumento dell’ASW riguarda solo i maschi (allargando ulteriormente il divario retributivo di genere), i dipendenti più giovani e più anziani, nonché quelli che vivono nelle province più colpite dal Covid-19 (ovvero quelle del Nord e più sviluppate). Un aumento generalizzato dell’ASW aumenterebbe inoltre i livelli di disuguaglianza (ha un effetto positivo sull’indice Gini) soprattutto tra le donne e gli adulti di età 51-64 (tabella 3).

Tabella 3. Effetti legati all’aumento dell’attitudine al lavoro agile sui redditi medi e sulla disuguaglianza (indice di Gini)

Gruppo di lavoratori dipendenti	Valori in media		Indice di Gini	
	M1= Mod. incondiz.	M2= M1 + car. individ.	M1= Mod. incondiz.	M2= M1 + car. individ.
Campione totale	2,589***	1,291**	0,036**	0,044***
Maschi	4,730***	2,678**	0,036	0,032
Femmine	1,110**	-75	0,024**	0,031***
Età 25-35	3,757***	2,900**	0,045	0,061
Età 36-50	241	-238	0,007	0,025
Età 51-64	4,964***	2,613***	0,068***	0,070***
Province meno colpite da Covid-19	1,934*	777	0,026	0,050**
Province più colpite da Covid-19	3,304***	1,834**	0,045*	0,039**

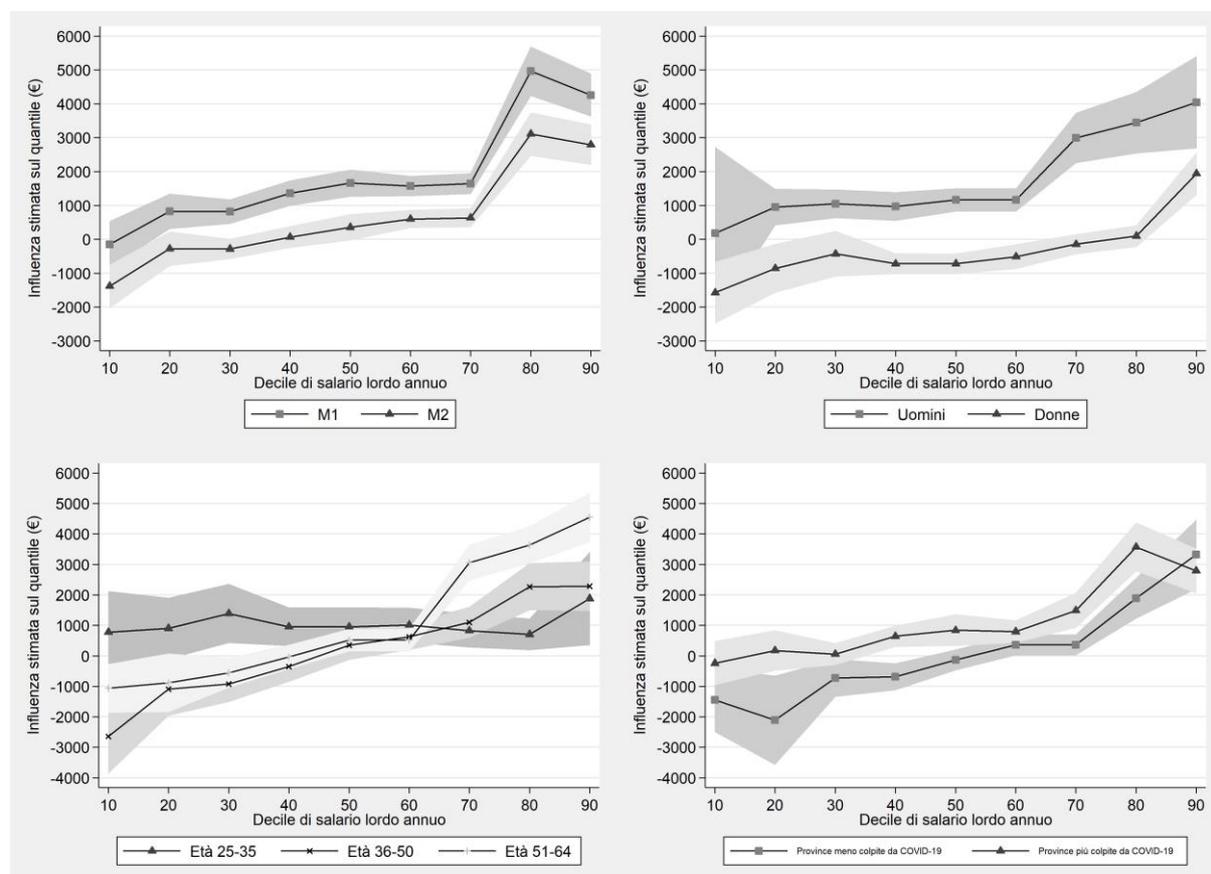
Note: significatività: *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. Gli errori standard sono clusterizzati per provincia. Le stime complete sono riportate in Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020), *All that glitters is not gold. Effects of working from home on income inequality at the time of Covid-19*, Inapp Working paper n.50.

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Considerando, poi, gli effetti di un aumento di ASW lungo la distribuzione dei salari, il vantaggio che ne scaturirebbe sembra essere maggiore tra i dipendenti con alti redditi e nullo (o addirittura negativo se si osservano le stime del modello che controlla per le variabili individuali) nella coda sinistra della distribuzione (figura 3, grafico in alto a sinistra). In particolare, il vantaggio salariale legato all’acquisizione di caratteristiche idonee al lavoro agile arriva ad essere pari al 17% del salario medio annuo tra i lavoratori delle fasce di reddito più alte. Il grafico in alto a destra della figura 3 evidenzia che il vantaggio salariale derivante da un aumento della ASW andrebbe principalmente a favore dei dipendenti maschi, mentre rappresenterebbe una penalità per le donne. Fa eccezione in quest’ultimo caso il decile più alto della distribuzione, sebbene anche qui risulti che le donne riceverebbero un premio inferiore rispetto agli uomini. Un aumento generale del livello di ASW tra i dipendenti di età compresa tra 25 e 35 anni avrebbe un effetto stabile e positivo lungo l’intera distribuzione (riquadro in basso a sinistra della figura 3). Al contrario, tra i dipendenti adulti l’aumento di ASW contribuisce ad

aumentare la disuguaglianza salariale. In particolare, i dipendenti di età superiore a 50 anni subirebbero una penalità nei primi tre decili e un premio rilevante dal settimo decile in poi (significativamente più alto rispetto agli altri gruppi). Infine, il riquadro in basso a destra della figura 3 mostra che i dipendenti nelle aree attualmente più contagiate dal Covid-19 trarrebbero maggiori benefici dal miglioramento generale di ASW. Questo è un risultato sicuramente positivo data la maggiore necessità di questi territori di consentire ai lavoratori di lavorare da casa, ma, di nuovo, l'effetto è ancora superiore nella parte destra della distribuzione, contribuendo perciò ad aumentare la disuguaglianza.

Figura 3. Effetti legati all'aumento dell'attitudine allo smart working sulla distribuzione del reddito: effetto generale ed effetti sulla base del sesso, dell'età e del tasso di contagio da Covid-19



Note: gli errori standard sono clusterizzati per provincia. Le aree degli intervalli di confidenza sono al 90%. Le stime complete sono riportate in Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2020), *All that glitters is not gold. Effects of working from home on income inequality at the time of Covid-19*, Inapp Working paper n.50.

Fonte: elaborazione degli autori su dati ICP 2013 e Inapp-PLUS 2018

Conclusioni

La nostra analisi mira a fornire utili spunti ai policy maker che stanno progettando le strategie da adottare nel mercato del lavoro nell'attuale fase di convivenza con il coronavirus, che potrebbe rivelarsi più prolungata del previsto.

Sebbene lo smart working possa rappresentare la risposta giusta alla necessità di coniugare il contrasto alla diffusione del Covid-19 con la ripresa dell'attività economica, i potenziali 'effetti collaterali' di questa modalità di lavoro sulla disuguaglianza del reddito non devono essere sottovalutati. I risultati mostrano che un aumento dei livelli di attitudine allo smart working (ASW) nelle professioni che ne riportano un livello basso porterebbe in media ad una crescita dei salari, probabilmente a causa della loro maggiore produttività. Tuttavia, ciò determinerebbe anche un aumento della disuguaglianza salariale tra i dipendenti italiani in quanto i benefici derivanti da una maggiore ASW tendono ad essere maggiori per i dipendenti di sesso maschile, anziani e ben pagati, nonché per quelli che vivono in province più colpite dal nuovo coronavirus.

L'eventuale scelta del lavoro da remoto come modalità ordinaria per molti lavoratori richiede una profonda ristrutturazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro, basata sulle nuove opportunità che la tecnologia digitale mette a disposizione. Indipendentemente, però, dal fatto che il lavoro agile venga confermato o meno come soluzione duratura dopo la pandemia da Covid-19, i risultati suggeriscono che l'effetto di polarizzazione del progresso tecnico in questa direzione richiede l'affiancamento di politiche di riduzione della disuguaglianza, come le misure di sostegno al reddito abbastanza ampie da coprire i dipendenti più vulnerabili nel breve periodo e le politiche attive in grado di colmare potenziali lacune di conoscenza nel lungo periodo. Si rischia, altrimenti, di esacerbare le disuguaglianze già presenti nel mercato del lavoro italiano.

Alcuni diritti riservati (2020) (INAPP)

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons.

Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 4.0 - Italia License.

ISSN 2533-3003



I *Policy Brief* dell'INAPP offrono spunti di riflessione tratti dai temi di ricerca e di analisi realizzati dall'Istituto, a supporto delle politiche pubbliche.

La collana INAPP *Policy Brief* è a cura di Claudio Bensi.

Per info: stampa@inapp.org - www.inapp.org

