

WORKING PAPER

IRPPS WP120

Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid19

LUGLIO 2020

**Marco Cellini, Maria Cristina Antonucci,
Sveva Avveduto, Cristiana Crescimbene,
Ilaria Di Tullio, Daniela Luzi,
Lucio Pisacane, Fabrizio Pecoraro,
Roberta Ruggieri**

CNR – IRPPS

Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid19

Marco Cellini, Maria Cristina Antonucci, Sveva Avveduto, Cristiana Crescimbene, Ilaria Di Tullio, Daniela Luzi, Lucio Pisacane, Fabrizio Pecoraro, Roberta Ruggieri
2020, p. 61 IRPPS Working papers 120/2020

Sommario: Il rapporto presenta i risultati dell'indagine sullo Smart Working (SW) e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid-19. L'indagine intende fornire una prima analisi dei carichi di lavoro, dei tempi dedicati a compiti professionali e carichi familiari, delle modalità per affrontare lo SW in un momento emergenziale. In particolare essa si propone di indagare le modalità di conciliazione vita-lavoro in una dimensione di genere per evidenziare se e come l'attività di SW abbia influenzato le dinamiche domestiche e famigliari tra donne e uomini durante il periodo emergenziale.

Per questo motivo oggetto di analisi sono stati: 1) la divisione del carico di lavoro di cura domestica e familiare; 2) la gestione del tempo libero dopo aver concluso le attività professionali in SW; 3) la valutazione delle attività di SW (aspetti positivi e negativi, difficoltà di natura tecnologica, la percezione della qualità del lavoro e i fattori potenzialmente migliorabili 4) la valutazione dell'esperienza di SW anche in relazione all'emergenza Covid19.

I risultati hanno evidenziato in generale un atteggiamento positivo dei rispondenti nei confronti dello SW. Tra gli aspetti negativi individuati c'è soprattutto la perdita di socialità con i colleghi derivante dal lavorare da casa.

Parole chiave: Smart Working, Dimensione di genere, Enti di ricerca, Covid-19

CNR – IRPPS

A survey on Smart Working and gender issues in Italian research institutions during the Covid-19 emergency

Marco Cellini, Maria Cristina Antonucci, Sveva Avveduto, Cristiana Crescimbene, Ilaria Di Tullio, Daniela Luzi, Lucio Pisacane, Fabrizio Pecoraro, Roberta Ruggieri
2020, p. 61 IRPPS Working papers 120/2020

Abstract: The report presents the results of a survey on Smart working (SW) and gender issues in the Italian research institutions during the Covid-19 emergency. The survey aims at providing a preliminary analysis of the workloads, time dedicated to work tasks and family care, ways to deal with SW during the emergency period. In particular, it investigates the different ways to reconcile work and family life in a gender dimension to highlight if and how SW's activities influence the family dynamics between women and men during the emergency period.

For this reason, the analysis explored the following aspects: 1) the division of household and family care labor; 2) the free time management after the Smart Working activities; 3) the evaluation of SW activities (positive and negative aspects//weak and strong aspects, technological issues, perception of the quality of work and potentially improving factors) 4) the evaluation of SW's experience in relation to the Covid-19 emergency. The results generally showed a respondents' positive attitude towards SW. Among negative aspects they identified the loss of social contacts with colleagues derived from working at home.

Keywords: Smart Working, Gender issues, Research institutions, Covid-19

Citare questo documento come segue:

Marco Cellini, Maria Cristina Antonucci, Sveva Avveduto, Cristiana Crescimbene, Ilaria Di Tullio, Daniela Luzi, Lucio Pisacane, Fabrizio Pecoraro, Roberta Ruggieri (2020). Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid19. Roma: Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali. (*IRPPS Working papers n. 119/2020*).

Redazione: Marco Accorinti, Daniele Archibugi, Sveva Avveduto, Massimiliano Crisci, Fabrizio Pecoraro, Roberta Ruggieri, Tiziana Tesauro e Sandro Turcio.

Editing e composizione: Cristiana Crescimbene, Luca Pianelli e Laura Sperandio

La responsabilità dei dati scientifici e tecnici è dei singoli autori.

© Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali 2018. Via Palestro, 32 Roma



Indice

Introduzione	5
Caratteristiche del Campione	6
Caratteristiche sociodemografiche degli intervistati	9
Divisione del carico di lavoro di cura domestica e familiare	12
Smart Working, vita domestica/familiare e tempo libero	22
Aspetti positivi dello Smart Working.....	30
Aspetti negativi dello Smart Working	35
Difficoltà di natura tecnologica legate allo smart working.....	41
Smart working e percezione del lavoro.....	46
Fattori potenzialmente migliorabili dello Smart working.....	48
Valutazione dell'esperienza dello smart working.....	53
Conclusioni	53
Bibliografia	60

Introduzione

Il termine inglese smart working (SW), tradotto in italiano come lavoro agile, denota una modalità di lavoro a distanza che elimina il concetto di postazione di lavoro fissa a favore di un maggiore dinamismo in funzione di ciò di cui si ha bisogno in un dato momento (D'Amato, 2014). Tuttavia, è da considerarsi uno pseudoanglicismo poiché in inglese e nel contesto internazionale, quello che in Italia si rende con SW viene comunemente chiamato 'home working' oppure 'working from home' riservando al termine SW un'accezione legata a 'modalità di lavoro flessibile con processi migliorati e ricorso a tecnologie e strumenti che rendono il lavoro più funzionale' (Corbolante, 2020).

Lo SW, dunque, consente di riconsiderare spazi, tempi, orari e strumenti di lavoro a beneficio di una maggiore libertà e responsabilità del lavoratore (Chiaro, Prati e Zocca, 2015). Lo SW si differenzia dal telelavoro, che prevede semplicemente che il lavoratore svolga le attività lavorative dal proprio domicilio, diventando un modello di impiego in cui il lavoratore, in accordo con il datore di lavoro, ha la possibilità di decidere in modo autonomo i luoghi e i tempi del proprio lavoro. L'aggettivo "smart" è impiegato, dunque, per descrivere forme più evolute di organizzazione del lavoro in cui il lavoratore ha la possibilità di operare sui processi produttivi e di essere valutato non in base alla quantità di tempo dedicata al lavoro ma piuttosto in base al raggiungimento di specifici risultati (Matalucci, 2014).

Benché, dunque, il termine SW si sia affermato anche in Italia da diversi anni, quello che nel nostro paese viene comunemente chiamato SW, nella maggior parte dei casi, si riferisce piuttosto al telelavoro, ossia al semplice lavoro da casa. Anche in Italia vi sono esempi di impiego dello SW inteso nella sua accezione originale, un esempio è il caso della multinazionale General Electric che ormai da diversi anni impiega questo modello di organizzazione del lavoro per i dirigenti dell'azienda (Gianni, 2017), tuttavia tali esperienze rimangono fortemente minoritarie.

In Italia lo SW, adottato ormai in modo formale e informale da diversi anni, ha interessato nel 2019 il 58% delle grandi imprese, il 12% delle piccole e medie imprese ed il 16% delle pubbliche amministrazioni, per un totale di 570,000 lavoratori (Osservatorio Smartworking, 2019).

La situazione è radicalmente mutata a partire dal marzo 2020 quando a seguito dell'emergenza COVID-19 e della necessità di implementare dove possibile le norme del distanziamento sociale, il Governo, a partire dal decreto del 1° marzo 2020 e con i successivi decreti, ha di fatto stabilito e poi prorogato che il lavoro agile potesse essere applicato dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali fino alla fine di luglio 2020.

Al 29 aprile 2020, infatti, secondo i dati elaborati dal Ministero del Lavoro complessivamente risultano 1,827,792 lavoratori attivi in modalità SW, di cui 1,606,617 sono stati attivati a seguito delle norme sull'emergenza epidemiologica (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020).

Le aziende hanno utilizzato lo SW come uno dei sistemi di riorganizzazione dell'impiego del personale: a fronte dell'1.20% del personale impegnato in attività di lavoro a distanza nel periodo immediatamente precedente il lockdown, gennaio-febbraio 2020, la percentuale sale complessivamente all'8.8% nel periodo marzo-aprile con picchi del 31.40% nelle imprese di grandi dimensioni e del 48.0% nel settore dei servizi di informazione e comunicazione (ISTAT, 2020).

Questo incremento dell'attività di SW e la discussione politica sull'opportunità e la possibilità di estendere e favorire l'utilizzo di tale organizzazione del lavoro anche oltre l'emergenza COVID-19, rendono necessario comprendere come lo SW sia percepito e vissuto dai lavoratori, ma anche come esso influenzi le dinamiche familiari, per delinearne i punti di forza e di debolezza e poter elaborare nuove forme di SW che, da un lato consentano al lavoratore di essere produttivo e, dall'altro, gli permettano di svolgere il proprio lavoro in maniera adeguata, tenendo conto e affrontando le problematiche che possono emergere nel passaggio dal lavoro in presenza al lavoro smart. In questo contesto, tali considerazioni risultano rilevanti non solo per i decisori politici ma anche per i vertici degli enti di ricerca che, in futuro, si troveranno a decidere se e come implementare questi nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Tuttavia, è importante precisare che il periodo di estrema eccezionalità, caratterizzato da una serie di misure e restrizioni mai verificatesi in precedenza, possa aver influenzato le percezioni dello smart working da parte dei lavoratori. In questo senso, dunque, questo rapporto non si propone di offrire una valutazione dello SW come nuovo metodo di organizzazione del lavoro, ma piuttosto di offrire degli spunti di riflessione dai quali possa scaturire una discussione più consapevole ed informata con tutte le limitazioni dovute all'eccezionalità della situazione in cui questo impiego massiccio dello SW si è venuto a trovare.

L'indagine nasce dalla volontà di comprendere l'influenza dello SW sulla divisione dei compiti domestici e di cura familiare tra uomini e donne occupati negli enti di ricerca italiani. Il tema della divisione dei compiti domestici e di cura familiare tra uomini e donne è un tema fortemente esplorato dalla letteratura sociologica, in particolare nell'ambito degli studi di genere, a partire dagli anni Sessanta del Ventesimo secolo. Con l'incremento delle donne lavoratrici, infatti, la letteratura ha cercato di comprendere le ragioni per le quali una distribuzione dei lavori domestici (non pagati) continuasse a presentare una distribuzione diseguale tra uomini e donne, nonostante queste ultime sempre più spesso svolgessero anche lavori retribuiti (Berk, 1985; Blood e Wolfe, 1960; Oakley, 1974). Studi più recenti mostrano come, nonostante una maggiore parità nell'accesso all'educazione, un mutato contesto socio-culturale è un incremento delle leggi a favore dell'uguaglianza di genere nel posto di lavoro, le donne continuano ad avere un ruolo maggiore nei lavori di cura domestica e familiare (Coltrane, 2000; Lachance-Grzela e Bouchard, 2010; Bianchi, Sayer, Milkie, e Robinson, 2012).

Decisamente meno investigato risulta, invece, l'effetto dello SW su tale divisione dei compiti domestici e di cura familiare. Per questa ragione, l'indagine è stata sviluppata ed elaborata per comprendere se e come lo SW possa influenzare le dinamiche di genere relative alla divisione dei compiti domestici. Anche in questo caso, la comprensione di tali dinamiche appare estremamente importante non solo dal punto di vista dell'ampliamento della letteratura ma anche, e forse principalmente, dal punto di vista del decisore pubblico.

Caratteristiche del Campione

Il presente rapporto elabora e descrive i risultati dell'indagine "Smart working e questioni di genere negli enti di ricerca", svolta attraverso un questionario somministrato online a partire dal 6 aprile 2020 ai lavoratori dei principali enti di ricerca italiani. L'indagine, conclusasi il 10 giugno 2020, ha utilizzato per la raccolta dei dati l'applicativo *Limesurvey*, attraverso l'invio di un link, sia tramite l'impiego di mailing lists che tramite la diffusione sui social network, il quale rimandava al questionario stesso ospitato nei server del CNR.

Il questionario è stato compilato da 2,721 dipendenti di diversi enti di ricerca italiani, tra ricercatori, tecnologi, personale tecnico e personale amministrativo. La maggior parte delle risposte è stata fornita dai dipendenti del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e dall'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV), rispettivamente 2,403 e 225. Mentre il restante numero di rispondenti (93) è risultato dipendente di 32 diversi istituti tra enti di ricerca ed università.

È importante sottolineare che mentre nel caso del CNR e dell'INGV il campione rappresenta una parte significativa del relativo universo di riferimento, rispettivamente il 27.9% e il 23.7% del totale dei dipendenti, negli altri enti di ricerca il campione è risultato molto inferiore, variando dallo 0.04% all'1.60% dei rispettivi universi di riferimento.

In questo report, tuttavia, per non perdere preziose informazioni si è deciso di offrire un'analisi aggregata sull'intero campione a nostra disposizione, con la piena consapevolezza che la dispersione delle risposte tra una pluralità non significativa di Enti ed Università non consente di generalizzarne i risultati per tutti gli enti di ricerca coinvolti.

La tabella 1 riporta le frequenze e le percentuali dei rispondenti al questionario per ente di appartenenza.

Tabella 1: Frequenze e percentuali casi validi per ente indagine SW

In quale Ente di ricerca lavora?	Frequenza	Percentuale del campione	Numero dipendenti ¹	Percentuale dipendenti
A.S.I.	1	0.04	258	0.39
Altro	30	1.1	N/A	N/A
CNR	2,403	88.31	8,600	27.94
CREA	24	0.88	1,500	1.60
ENEA	1	0.04	2,555	0.04
INA.F	8	0.29	1,400	0.57
INDAM	1	0.04	2,500	0.04
INFN	10	0.37	1,792	0.56
INGV	225	8.27	951	23.66
IIT	1	0.04	1,500	0.07
IIZZSS	1	0.04	N/A	N/A
ISFOL	4	0.15	416	0.96
ISPRA	2	0.07	1,211	0.17
ISS	5	0.18	1,523	0.33
ISTAT	3	0.11	2,493	0.12
Stazione Zoologica	2	0.07	240	0.83

Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

La partecipazione dei cittadini alle scelte pubbliche si pone come una delle frontiere del rinnovamento delle pratiche democratiche all'interno della cornice di studi politologici contemporanei.

A fronte di un lento ma progressivo declino della partecipazione politica classica, centrata sulle elezioni come modalità principale, e grazie al contesto delle nuove tecnologie digitali e delle relative applicazioni alle scelte collettive, è stato possibile sperimentare, nel corso degli

¹ I dati relativi al numero dei dipendenti dei diversi enti provengono dalle relative pagine Wikipedia.

ultimi 15 anni, formati e strumenti per “la reinvenzione dell’attivismo civico” (Norris, 2002), pratiche di “democrazia monitorante” sull’operato dei decisori pubblici (Keane, 2009), elementi di “democrazia del pubblico” (Manin, 2010). Così, impiegando le nuove tecnologie come fattore abilitante alla partecipazione dei cittadini, secondo lo schema della democrazia su base digitale, ovvero dell’applicazione dei media digitali alla politica e alle attività di decisione pubblica, (Van Dijk, 2012), le sperimentazioni di partecipazione civica, soprattutto nei contesti di sistemi politici locali, hanno manifestato uno sviluppo rilevante, con la vera e propria messa a punto e codificazione di strumenti dedicati. Consultazioni, strumenti per la ricezione delle iniziative dei cittadini, forum, consulte e dispositivi per la creazione e gestione di network civici attivi su tematiche locali, sono stati messi a punto grazie a tre fattori che hanno promosso la democrazia partecipativa in rete:

- la disponibilità di strumenti digitali con costi contenuti e di facile accessibilità per gli utenti, in grado di impiegare gli strumenti digitali per favorire l’impegno civico (Postill, 2012);
- l’interesse civico per formati innovativi di partecipazione politica, stante il declino della dimensione rappresentativa (Tormey, 2015);
- l’esigenza dei decisori pubblici di ricevere costanti riscontri consensuali sulle scelte operate, che apre spazi di ascolto, consultazione, ricezione di istanze e proposte dei cittadini.

La convergenza di tali fattori (strumenti digitali, rinnovata partecipazione civica, accountability dei decisori pubblici mediante apertura ai cittadini) ha prodotto quella che è stata definita la cittadinanza digitale (Allen e Light, 2015; Isikli, 2015). Le istituzioni attive nella dimensione di prossimità con i cittadini, in particolare le città (Laurent, 2019) hanno dimostrato di sapersi aprire ad esperimenti di partecipazione civica nel decision making. In questa dimensione, che si situa sul crinale degli studi di democrazia partecipativa e deliberativa e di governance urbana, sono state prese in considerazione differenti dimensioni di analisi: i modelli normativi di deliberazione e le relative applicazioni empiriche (Bächtiger et al., 2005; Neblo, 2005); e gli strumenti ed i formati, urbani e regionali, per l’apertura del decision making a cittadini singoli e gruppi civici (Le Galès, 1998; Melo e Baiocchi, 2006; Kuokkanen, 2011).

Il presente contributo è finalizzato a porre in luce lo sviluppo di uno dei principali strumenti di democrazia partecipativa, il bilancio partecipativo, all’interno del modello di democrazia partecipativa legata al sistema politico della città. La democrazia urbana, al centro della riflessione teorica più recente sullo sviluppo (Khanna e Motta, 2017) e sulla partecipazione (Sintomer, et al., 2012), si qualifica come uno degli ambiti di più immediata applicazione per gli strumenti di democrazia partecipativa per prossimità del decision making, per disintermediazione tra decisori locali e cittadini, e per affermazione della dimensione di apertura ai gruppi civici della governance urbana.

Da un punto di vista empirico, reti di città con strumenti di partecipazione online per l’assunzione di decisioni collettive di dimensione urbana si sono consolidate attorno all’esperienza pionieristica di democrazia elettronica di Barcellona, grazie alla modello Decidim (Barandiaran e Calleja-Lopez, 2019) atto ad ospitare su piattaforma online strumenti differenziati per la democrazia partecipativa (consultazioni, bilanci partecipativi, forum e network civici).

Questo contributo intende considerare e valutare l’esperienza del bilancio partecipativo del Comune di Milano, avviato nel 2015 e rinnovato nel periodo 2017-2018 e supportato, in questa

seconda fase, da un'apposita piattaforma per la partecipazione dei cittadini. Si intende in questo modo rendere conto della percezione dello strumento e del processo del bilancio partecipativo, così come essa è maturata all'interno di un contesto urbano connotato da una civicens e da un capitale sociale efficacemente sviluppati (Dacombe, 2017; Smith e Stirling, 2018). A seguito di una analisi del bilancio partecipativo come strumento per la democrazia urbana, il contributo restituisce l'analisi di una ricerca mediante questionario effettuata, con il supporto operativo dell'Assessorato alla Partecipazione del Comune di Milano (cui vanno i nostri ringraziamenti), sull'universo dei cittadini milanesi coinvolti nei processi di bilancio partecipativo.

L'obiettivo è quello di ricostruire il profilo sociodemografico di questi cittadini attivi, interessati alla vita pubblica della città e coinvolti nel migliorare il processo decisionale; comprenderne le motivazioni alla partecipazione a questo processo; rilevare l'autovalutazione dell'esperienza; raccogliere indicazioni e consigli sullo sviluppo e il miglioramento di tale pratica costituivano gli obiettivi che la ricerca si proponeva di conseguire.

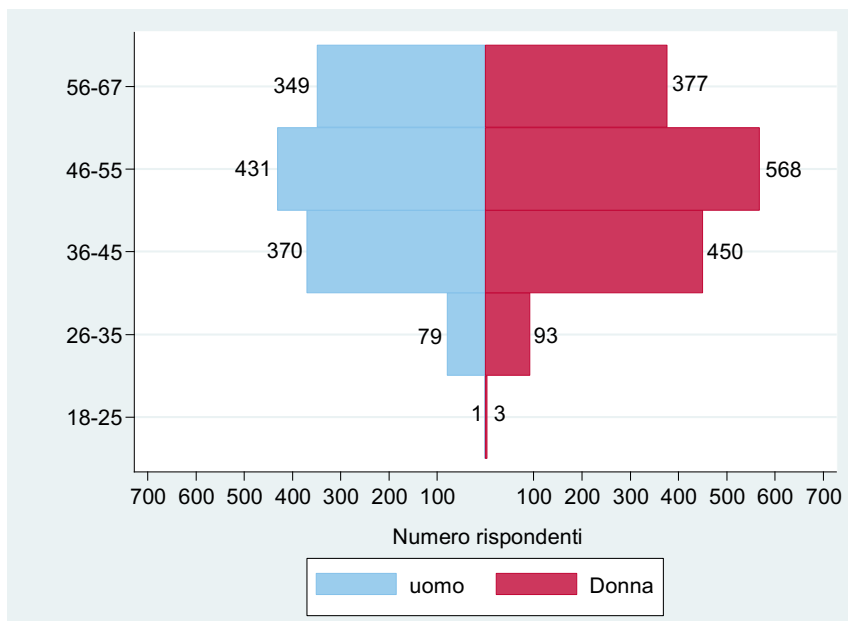
L'ipotesi di ricerca di partenza assumeva il valore dello strumento del bilancio partecipativo e della pratica di implementazione, soprattutto nel contesto di capitale sociale di cui la metropoli lombarda beneficia; alcune aporie sembravano riguardare, tuttavia, l'estensione della dimensione partecipativa e la possibilità di coinvolgere un numero ancora maggiore di cittadini milanesi nell'esperienza del bilancio partecipativo. Questo strumento di democrazia partecipativa, particolarmente innovativo rispetto all'esperienza di partecipazione in Italia, tradizionalmente veicolata attraverso il voto e la partecipazione nei partiti politici, ha riscontrato un progressivo interesse nelle comunità locali in cui è stato inserito, ma presenta ancora margini di crescita rispetto alla popolazione cittadina. Ampliare la base partecipativa a tale strumento consentirebbe un impiego più frequente e più esteso (per le materie oggetto di decisione) da parte delle istituzioni cittadine. Il quadro che emerge dalla nostra ricerca restituisce una cittadinanza attiva coinvolta nei processi decisionali urbani, consapevole degli strumenti messi a disposizione e pienamente in grado di impiegarli per promuovere policy soprattutto all'interno dei settori ambiente e rigenerazione urbana. Resta sullo sfondo di tale quadro, che restituisce una buona efficacia e il gradimento civico dell'impiego del bilancio partecipativo nelle decisioni cittadine milanesi, la questione dell'ampliamento di tale pratica a segmenti sociali della cittadinanza meno interessati, impegnati e consapevoli. Ampliare la base partecipativa dei fruitori di questo importante strumento di democrazia cittadina, anche con il supporto del capitale sociale già coinvolto, è la frontiera e la sfida che le istituzioni cittadine di Milano si troveranno ad affrontare per dispiegare la piena efficacia partecipativa insita in esso.

Caratteristiche sociodemografiche degli intervistati

Tra i rispondenti al questionario sullo SW, il 45.20% (1,230 in valori assoluti) è rappresentato da uomini mentre il 54.80% (1,491 in valori assoluti) da donne.

La Figura 1 mostra la distribuzione dei rispondenti per genere e classe d'età. Come riportato dalla figura, le donne superano gli uomini per numero in tutte le classi d'età e per entrambi i generi la classe d'età più numerosa è quella compresa tra i 46 e i 55 anni.

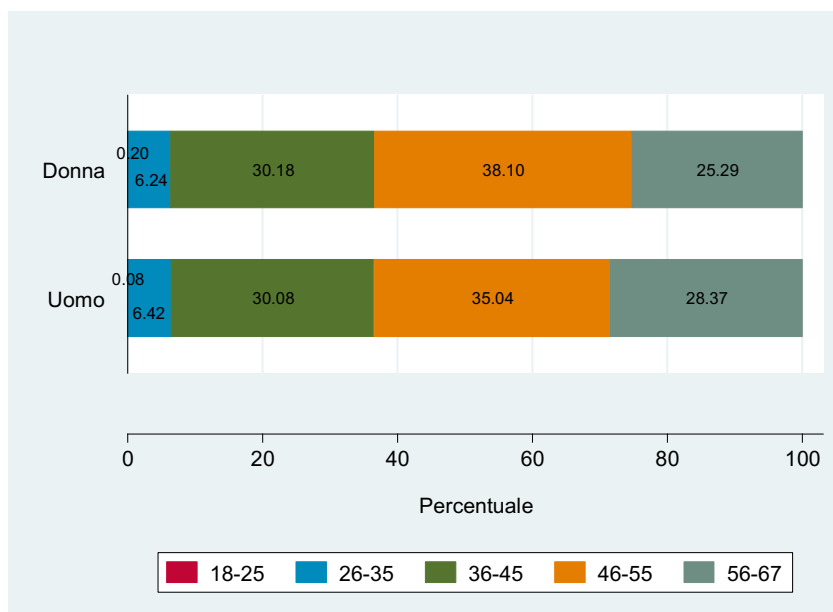
Figura 1: Distribuzione rispondenti indagine SW per genere e classe d'età, valori assoluti



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

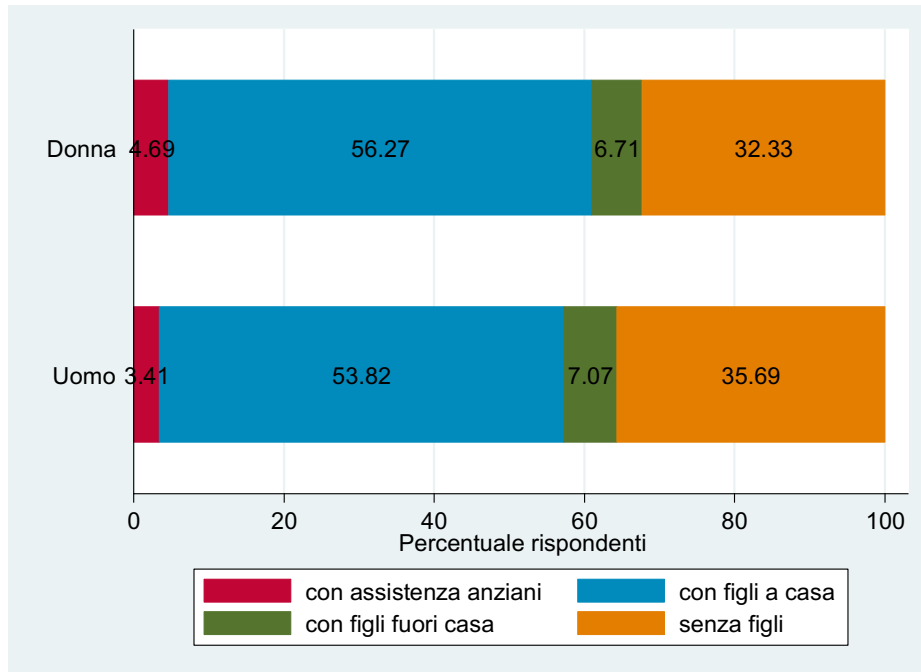
Tuttavia, considerando le differenze tra classi d'età per genere in valori percentuali (Figura 2), i dati mostrano come le due distribuzioni siano sostanzialmente identiche nelle classi d'età centrali mentre mostrano delle differenze più marcate in quelle più estreme. In particolare, tra gli uomini la percentuale di rispondenti di età compresa tra i 18 e i 25 anni è poco più di un terzo che tra le donne, mentre tra gli uomini la percentuale di rispondenti tra i 56 e i 67 anni è maggiore di quattro punti percentuali rispetto a quella delle donne.

Figura 2: Rispondenti indagine SW per classe di età e genere, valori percentuali



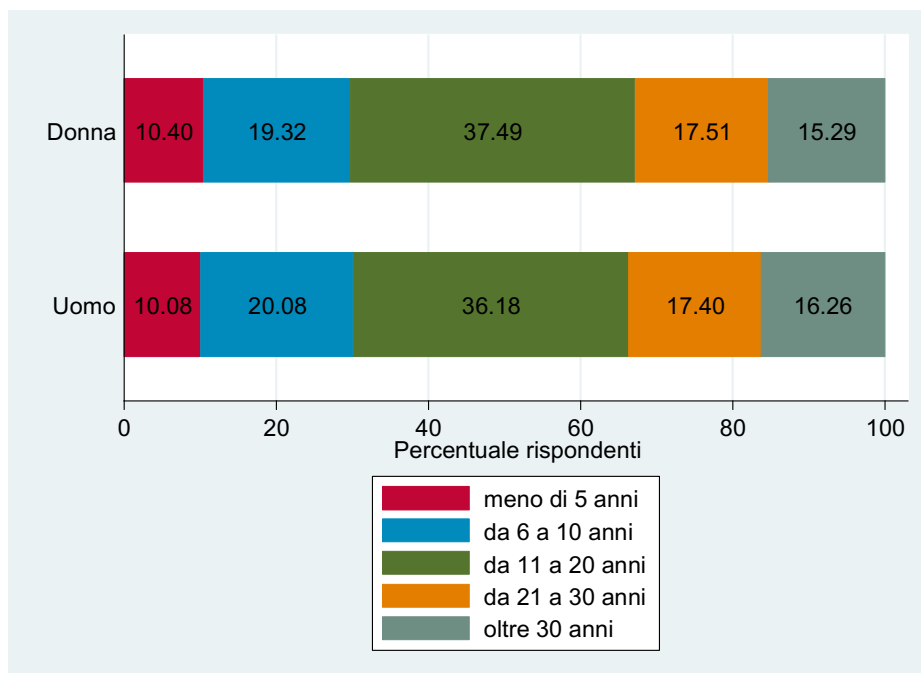
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 3: Rispondenti indagine SW per composizione nucleo familiare e genere, valori percentuali



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 4: Rispondenti indagine SW per durata rapporto di impiego e genere, valori percentuali



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

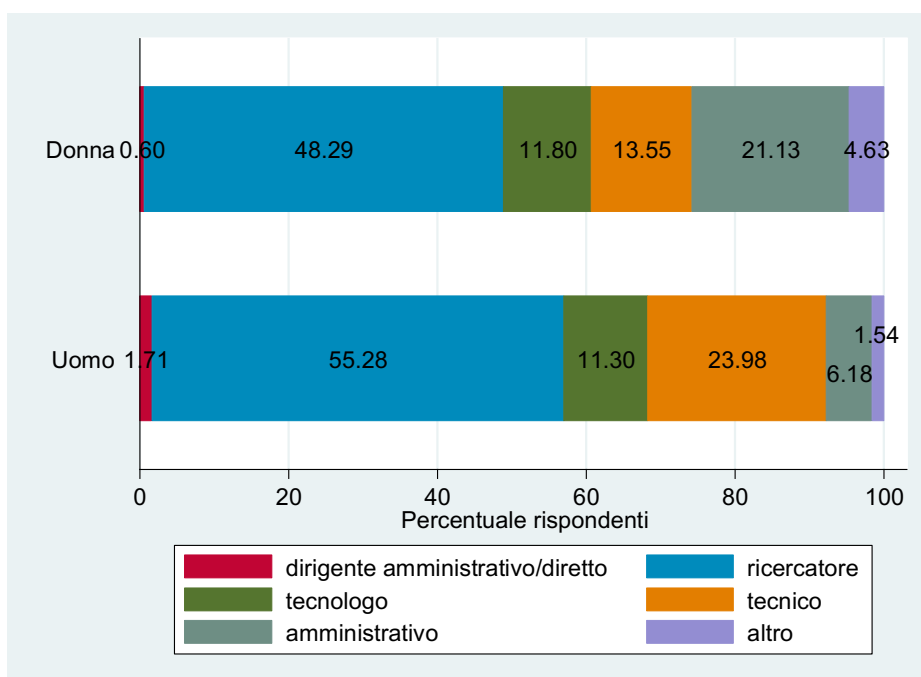
La Figura 3 riporta i dati relativi alla composizione familiare dei rispondenti suddivisi per genere. I dati mostrano come la componente che convive con anziani a cui presta assistenza sia maggiore nel caso delle donne, così come la componente di rispondenti che vive con figli a casa. Diversamente, tra gli uomini vi è una maggiore presenza di rispondenti senza figli.

Rispetto all'anzianità di servizio dei rispondenti, la Figura 4 mostra come la percentuale tra i due sessi sia sostanzialmente simile per tutte le categorie e che per entrambi la categoria più frequente sia quella di chi lavora nel proprio ente di ricerca da 11 a 20 anni.

La figura 5 descrive i dati relativi alla posizione professionale delle donne e degli uomini che hanno preso parte all'indagine. I dati mostrano che la maggior parte dei rispondenti ricopre il ruolo di ricercatore, sia nel caso delle donne che degli uomini. Allo stesso tempo, però, i dati mostrano come la quota di donne ricercatrici sia nettamente inferiore di quella degli uomini, rispettivamente il 48.29% e il 55.28%.

Inoltre, differenze significative tra i generi si riscontrano anche rispetto ai tecnici e agli amministrativi dove la prima categoria è relativamente più numerosa tra gli uomini mentre la seconda risulta relativamente più numerosa tra le donne.

Figura 5: Rispondenti indagine SW per ruolo professionale e genere, valori percentuali



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

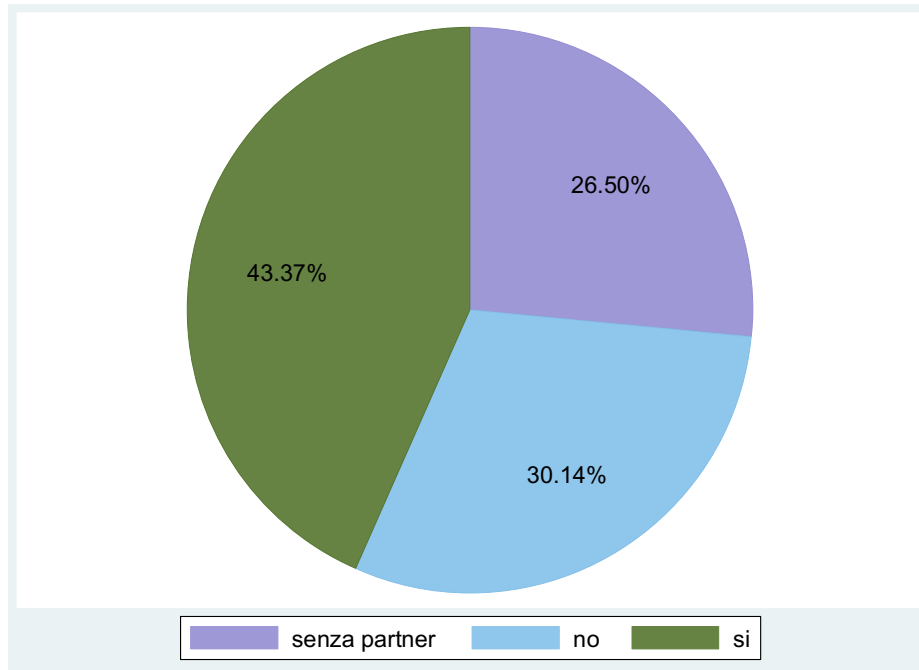
Divisione del carico di lavoro di cura domestica e familiare

Tra i rispondenti al questionario la stragrande maggioranza ha svolto attività di SW durante tutto il periodo definito dall'emergenza COVID-19 mentre un'esigua minoranza ha svolto SW soltanto saltuariamente, alternando lo SW con l'impiego presso l'abituale sede di lavoro. Tra i due gruppi non si rilevano differenze significative tra uomini e donne. Nel primo gruppo rientrano, infatti, il 95.71% delle donne e il 94.72% degli uomini, mentre del secondo gruppo fanno parte il 4.29% delle donne e il 5.28% degli uomini.

Uno degli aspetti principali su cui si è focalizzata l'indagine "Smart working e questioni di genere negli enti di ricerca" è quello della distribuzione del carico di lavoro e cura domestica tra i partner conviventi, prima e durante il periodo dell'emergenza COVID-19. A questo scopo, una delle domande mirava a fornire un quadro del numero di rispondenti che si trovavano a convivere con il partner e del numero di coloro i quali avevano dei partner che a loro volta si trovavano in SW. Tra i rispondenti al questionario, il 73.51% (2,000 rispondenti in valore

assoluto) è risultato trovarsi a convivere con il partner mentre il 26.49% è risultato non convivente. La figura 6 mostra la ripartizione dei rispondenti non conviventi e di quelli conviventi, i quali nel 43.37% dei casi si trovavano anch'essi in SW oppure in pensione, mentre nel 30.14% dei casi hanno continuato a svolgere il proprio lavoro fuori casa.

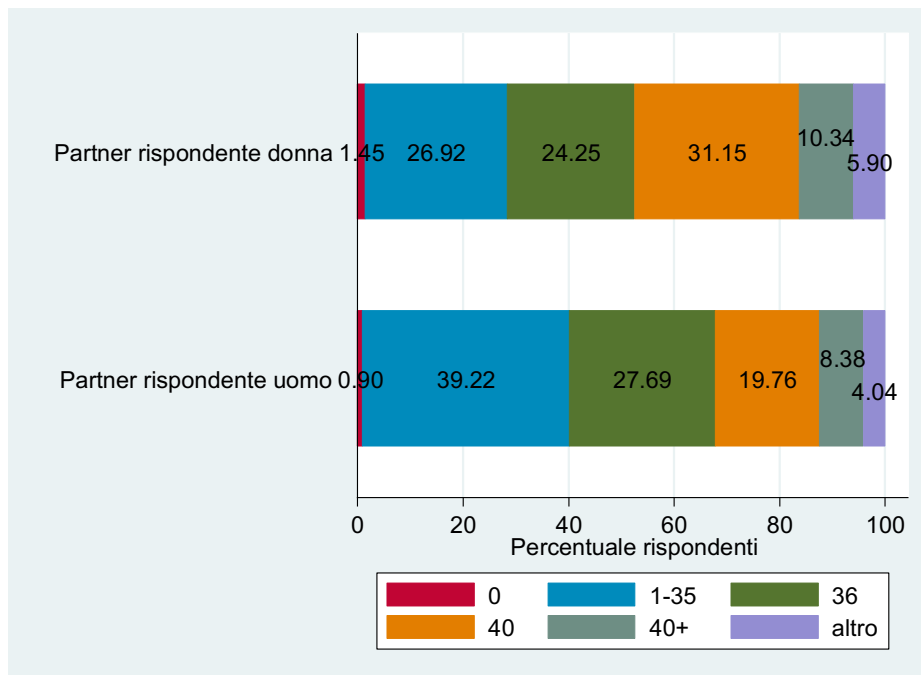
Figura 6: Risposta alla domanda "Durante il periodo di smart working, il partner si trovava in smart working?", valori percentuali indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

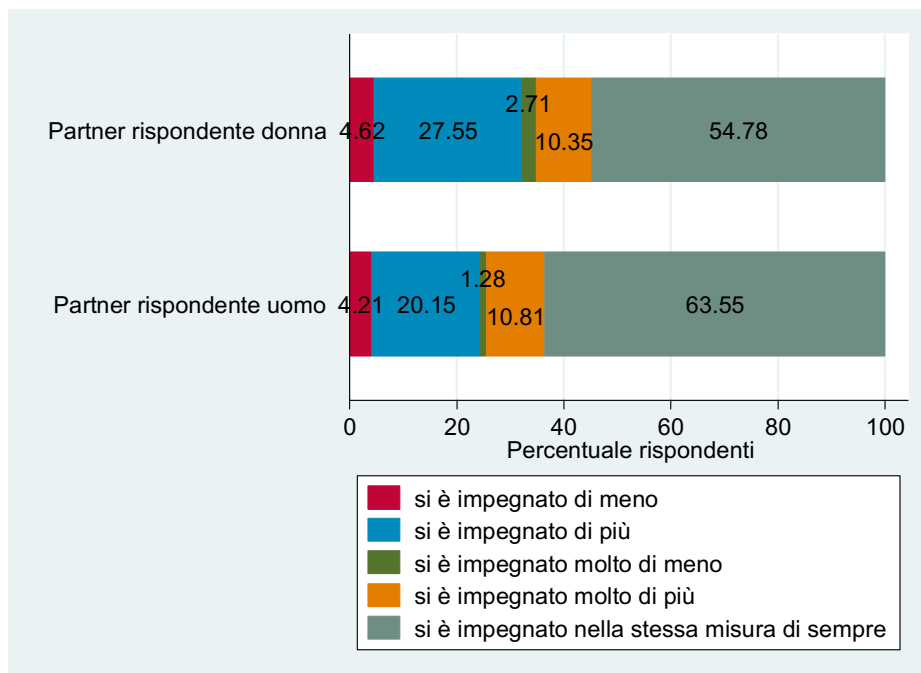
La figura 7 mostra le ore lavorate dai partner dei 2,000 rispondenti che hanno dichiarato di convivere con il proprio partner, sia che quest'ultimo si trovasse in SW sia se continuasse a lavorare fuori casa. Nel caso del partner dei rispondenti donna, il 41.49% risulta aver lavorato 40 o più ore settimanali mentre nel caso del partner dei rispondenti uomo coloro che hanno lavorato 40 o più ore settimanali sono stati soltanto il 28.14%. I dati, dunque, mostrano che i partner dei rispondenti uomo hanno lavorato in media meno ore dei partner dei dipendenti donna.

Figura 7: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, quante ore ha lavorato il partner (in smart working o sul posto di lavoro)?”, valori percentuali per genere indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 8: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, il partner che si trovava in smart working insieme a lei in che misura si è impegnato nella condivisione delle attività di cura domestica e familiare rispetto al periodo precedente l'emergenza COVID-19?”, valori percentuali per genere, indagine SW

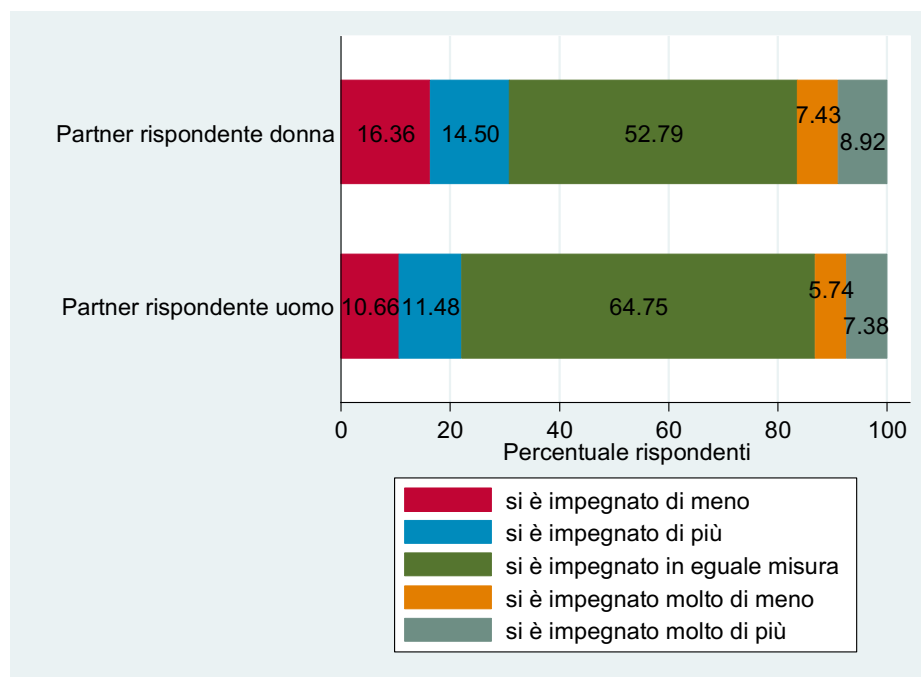


Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

La Figura 8 riporta i dati relativi alla percezione dei rispondenti rispetto alla differenza dell'impegno dei partner, che si trovavano in SW, nella cura domestica e familiare prima e durante il periodo dell'emergenza COVID-19. Sia nel caso dei rispondenti donna che dei rispondenti uomo la maggioranza ha dichiarato che il partner si è impegnato nella stessa misura di sempre (54.78% donne e 63.55% uomini). Allo stesso tempo, però, il 27.55% delle donne e il 20.15% degli uomini ha dichiarato che il partner si è impegnato di più, mentre una differenza interessante si riscontra nella categoria "si è impegnato molto di meno" che, pur essendo la categoria meno numerosa, riporta una differenza notevole tra i due sessi. Gli uomini che dichiarano che il partner si è impegnato molto di meno nella cura domestica e familiare, infatti, corrispondono a meno della metà delle donne.

Un'immagine piuttosto simile è restituita dai dati relativi alla percezione dei rispondenti rispetto alla differenza dell'impegno dei partner, che hanno continuato a svolgere le proprie attività lavorative fuori casa, nella cura domestica e familiare prima e durante il periodo dell'emergenza COVID-19 (Figura 9). Anche in questo caso la maggioranza dei rispondenti non ha notato differenze tra i due periodi, tuttavia, le donne più degli uomini, rispettivamente il 16.36% e il 10.66%, hanno percepito un impegno minore o molto minore da parte del loro partner.

Figura 9: Risposta alla domanda "Durante il periodo di smart working, il partner che svolgeva regolarmente il suo lavoro fuori casa in che misura si è impegnato nella condivisione delle attività di cura domestica e familiare rispetto al periodo precedente l'emergenza COVID-19?", valori percentuali per genere, indagine SW

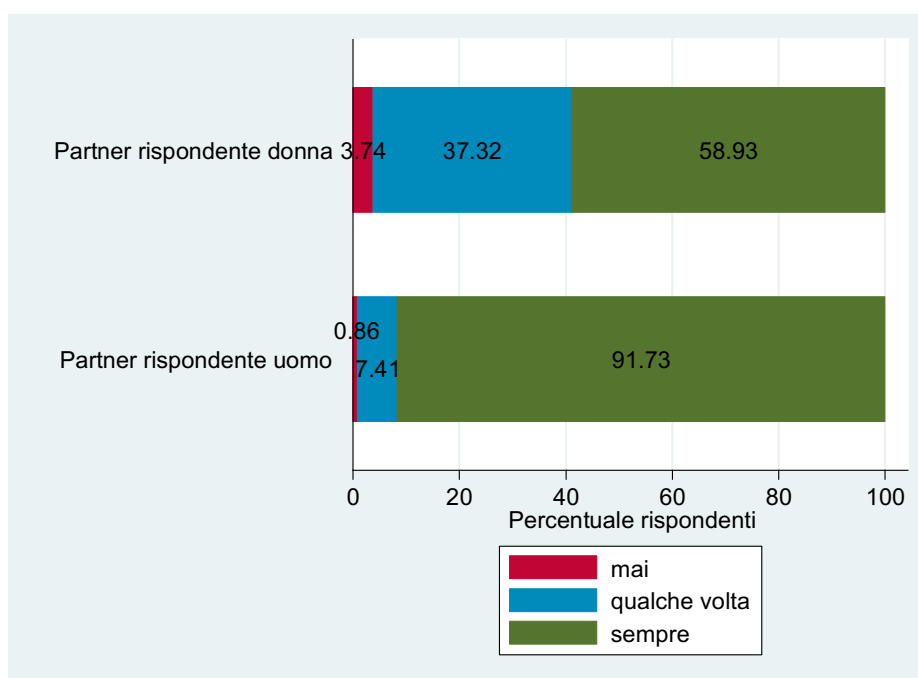


Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

La figura 10 riporta i dati relativi alla frequenza con cui i partner dei rispondenti al questionario collaboravano nelle attività di cura domestica e familiare prima del lockdown dovuto all'emergenza COVID-19. A questo proposito si nota come mentre i rispondenti uomo nel 91.73% dei casi dichiarano che il partner collaborava sempre nella divisione del carico

lavorativo domestico, nel caso delle donne la percentuale di abbassa al 58.93%. Al contrario, mentre solo il 7.41% degli uomini riporta che il partner collaborava soltanto saltuariamente, nel caso delle donne la percentuale si alza al 37.32%. Stesso segno nel caso della totale assenza di collaborazione segnalata dallo 0.86% degli uomini e dal 3.74% delle donne. Questi dati segnalano come anche tra i dipendenti degli enti di ricerca, che hanno in media un livello di istruzione e di capitale sociale superiore alla popolazione generale del paese, permane una distribuzione dei carichi di lavoro domestico legata ad una visione tradizionale dei ruoli.

Figura 10: Risposta alla domanda “Prima del periodo di smart working, il partner collaborava a svolgere le attività di cura domestica e familiare?”, valori percentuali, per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Le figure da 11 a 19, che seguono, riportano i dati relativi alla suddivisione del lavoro domestico tra i rispondenti e i relativi partner che si trovavano anch’essi in SW durante il periodo definito dall’emergenza COVID-19.

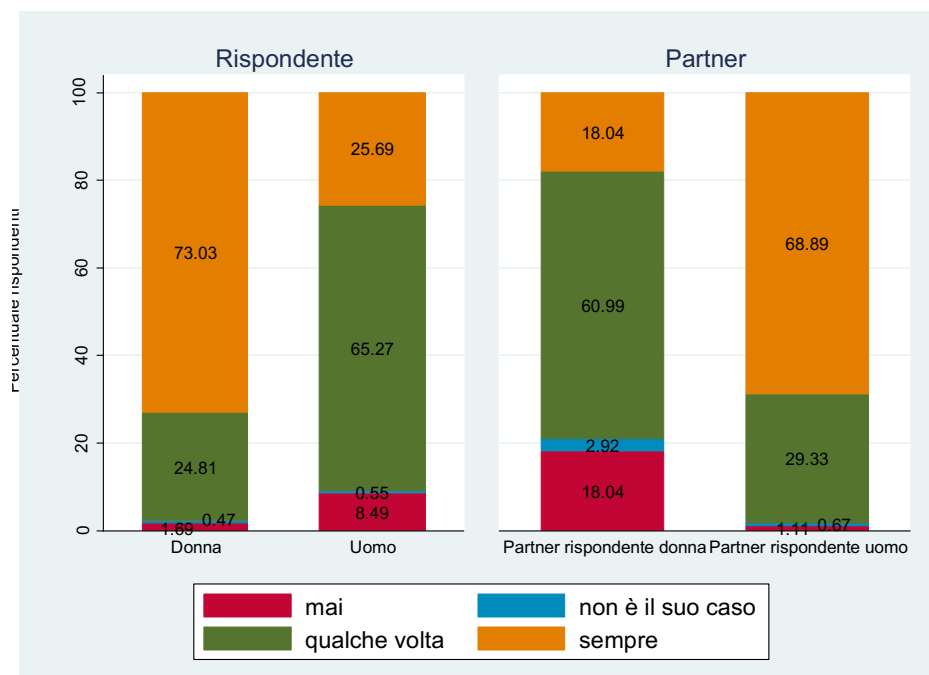
Ogni grafico descrive la suddivisione del carico domestico relativo ad una determinata attività:

- pulizie;
- spese;
- cura dei figli;
- supporto alle attività scolastiche da remoto;
- cura degli anziani (convidenti o non);
- disbrigo burocrazia e pagamento bollette;
- piccole riparazioni domestiche;
- preparazione pasti.

In ogni grafico, i dati dei rispondenti sono riportati nella parte sinistra della figura mentre i dati dei loro partner sono riportati nella parte destra.

La figura 11 si riferisce alla suddivisione del carico di lavoro domestico relativo alle pulizie. I dati mostrano chiaramente come tale attività sia ancora prevalentemente svolta dalle donne, che dichiarano di occuparsene sempre nel 73.03% dei casi, contro il 25.69% degli uomini. Al contrario le donne dichiarano di non occuparsene mai soltanto nell'1.69% dei casi mentre gli uomini nell'8.49% dei casi. Riguardo ai partner la situazione appare piuttosto simile, anche se le percentuali variano anche notevolmente. Infatti, mentre gli uomini che dichiarano che il partner non si occupa mai delle pulizie ammontano soltanto all'1.11%, la percentuale di donne che dichiarano lo stesso rispetto al proprio sale al 18.04%.

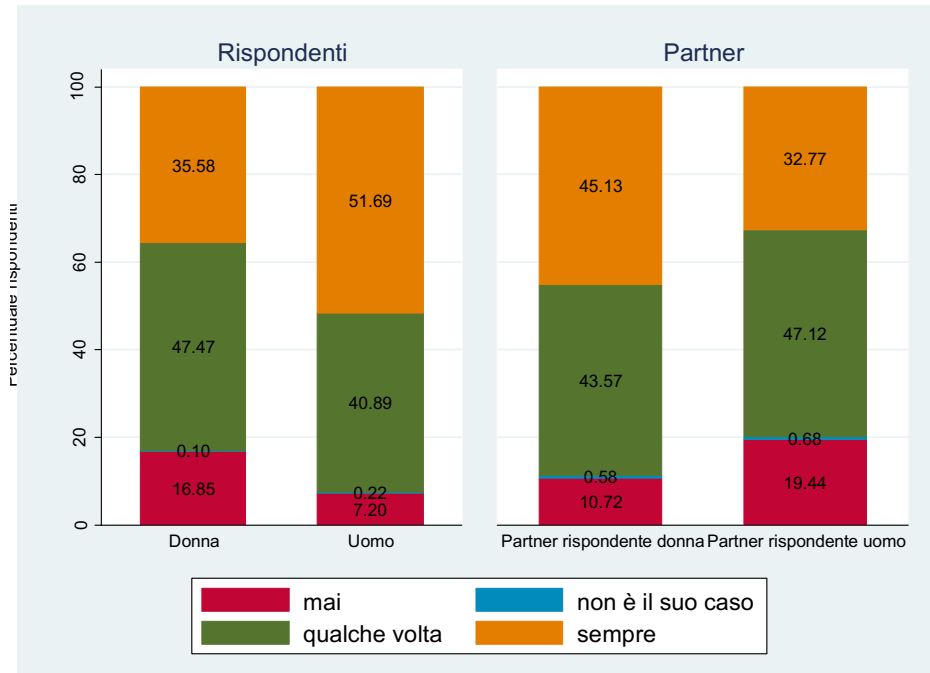
Figura 11: Risposta alla domanda "Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner", valori percentuali per genere, [pulizie] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

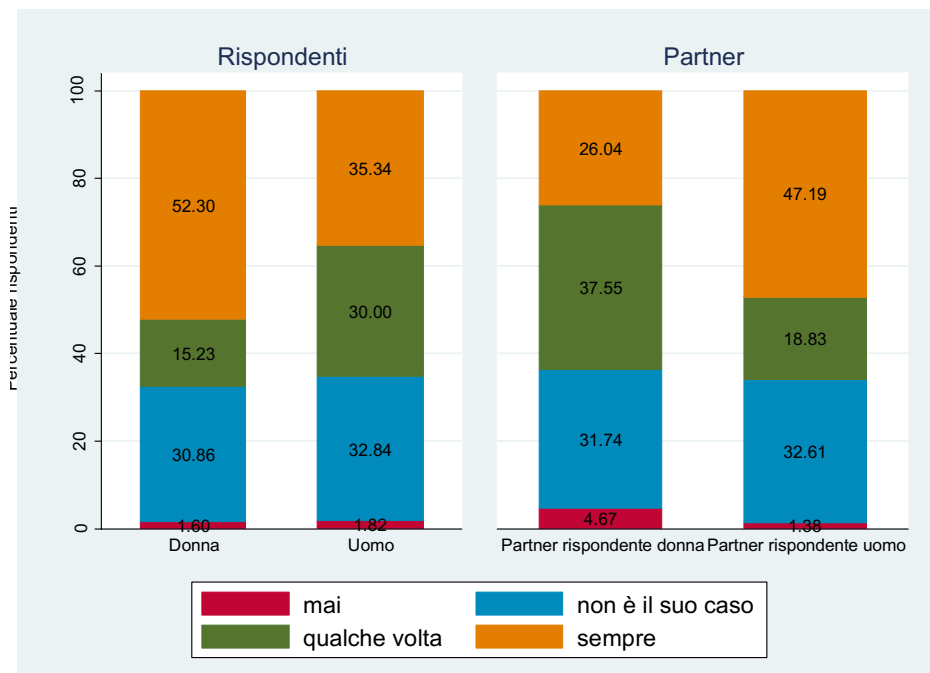
Le attività collegate alla spesa, come riporta la Figura 12, sembrano invece maggiormente appannaggio degli uomini. In questo caso, infatti, le donne dichiarano di fare sempre la spesa nel 35.58% dei casi mentre gli uomini nel 51.69% dei casi. In linea con tali affermazioni, le donne dichiarano che i loro partner si occupano sempre della spesa nel 45.13% dei casi, mentre gli uomini dichiarano che le loro partner si occupano sempre della spesa nel 32.77% dei casi.

Figura 12: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [spese] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 13: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [cura dei figli] indagine SW

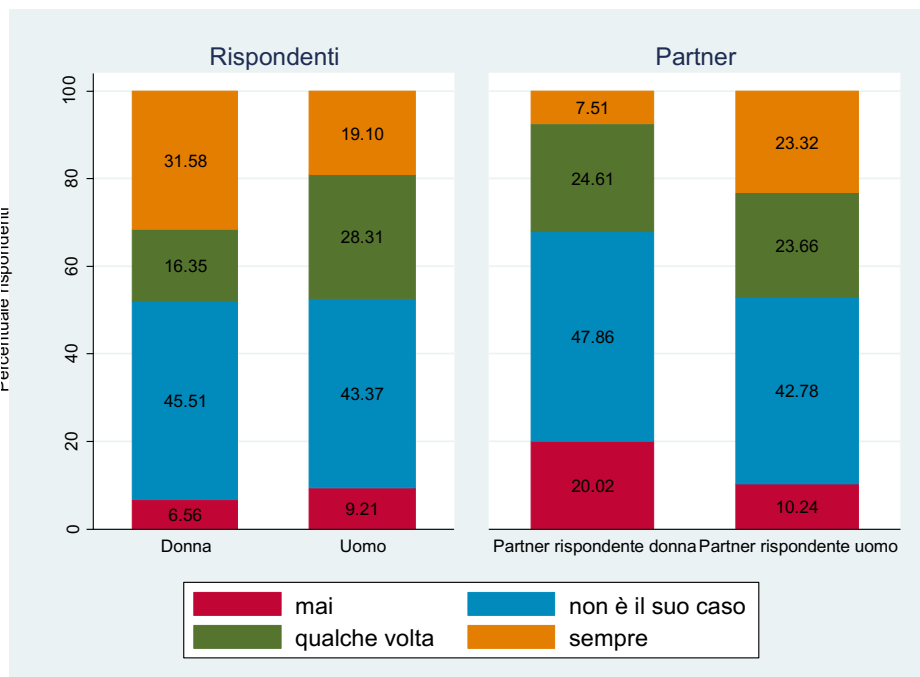


Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Altra attività che, invece, sembra ancora saldamente una priorità femminile risulta essere la cura dei figli (Figura 13), di cui le donne dichiarano di occuparsene sempre nel 52.30% dei casi, contro il 35.34% degli uomini. Anche in questo caso le percentuali dei rispondenti si rispecchiano anche nei partner dove le donne dichiarano che il proprio partner si occupa sempre della cura dei figli solo nel 26.04% dei casi mentre gli uomini dichiarano che il proprio partner si occupa sempre della cura dei figli nel 47.19% dei casi. Anche in questo caso, il dato segnala una certa persistenza di una visione piuttosto tradizionale della divisione dei compiti domestici tra uomo e donna, che evidentemente è ancora ben radicata anche tra le fasce di popolazione con livelli di istruzione più elevati.

Coerentemente con il dato precedente, anche il supporto dell'attività scolastica da remoto (Figura 14) sembra essere prevalentemente compito delle donne, il 31.58% delle quali dichiara di occuparsene sempre, contro il 19.10% degli uomini. Anche in questo caso, in proporzione, i valori dei partner rispecchiano quelli dei rispondenti, infatti, i partner delle donne si occupano sempre della cura dei figli soltanto nel 7.51% dei casi mentre i partner dei rispondenti uomini se ne occupano nel 23.32% dei casi.

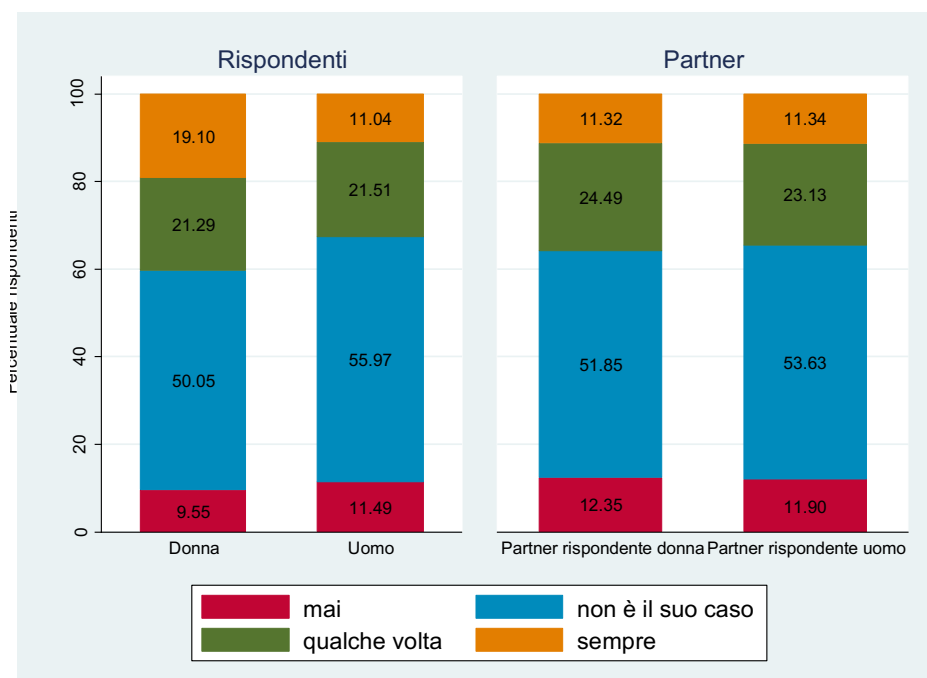
Figura 14: Risposta alla domanda "Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner", valori percentuali per genere, [supporto alle attività scolastiche da remoto] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Più equilibrato, rispetto alle attività considerate in precedenza, sembra essere invece il carico di lavoro relativo alla cura degli anziani (Figura 15), siano essi conviventi o meno. La distribuzione tra le possibili risposte "mai", "qualche volta" e "sempre", infatti, è pressoché identica sia nel caso dei rispondenti che dei loro partner, scostandosi soltanto di qualche punto percentuale.

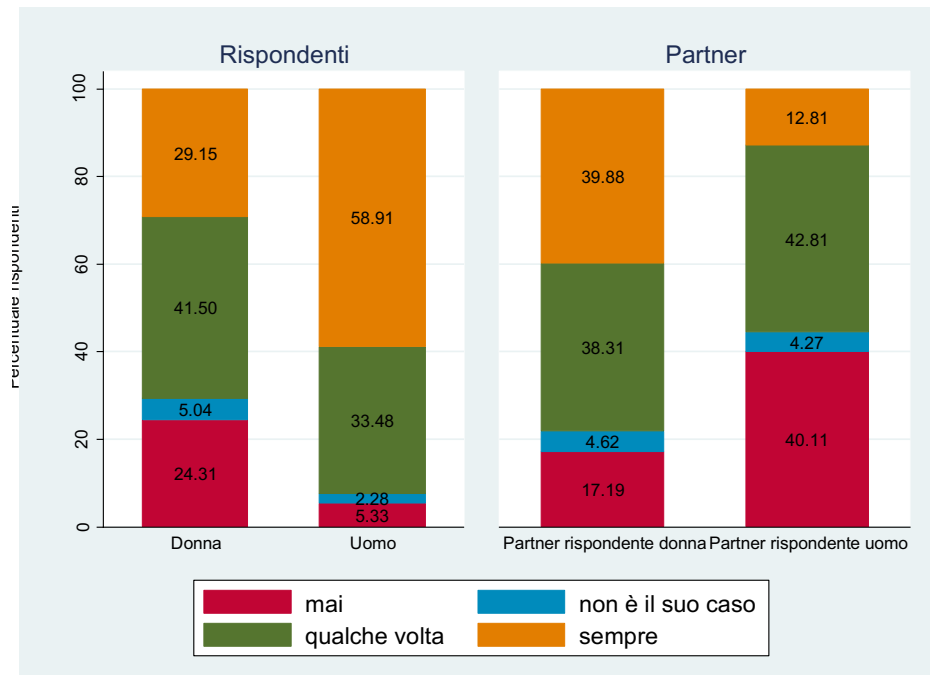
Figura 15: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [cura degli anziani (conviventi o non)] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

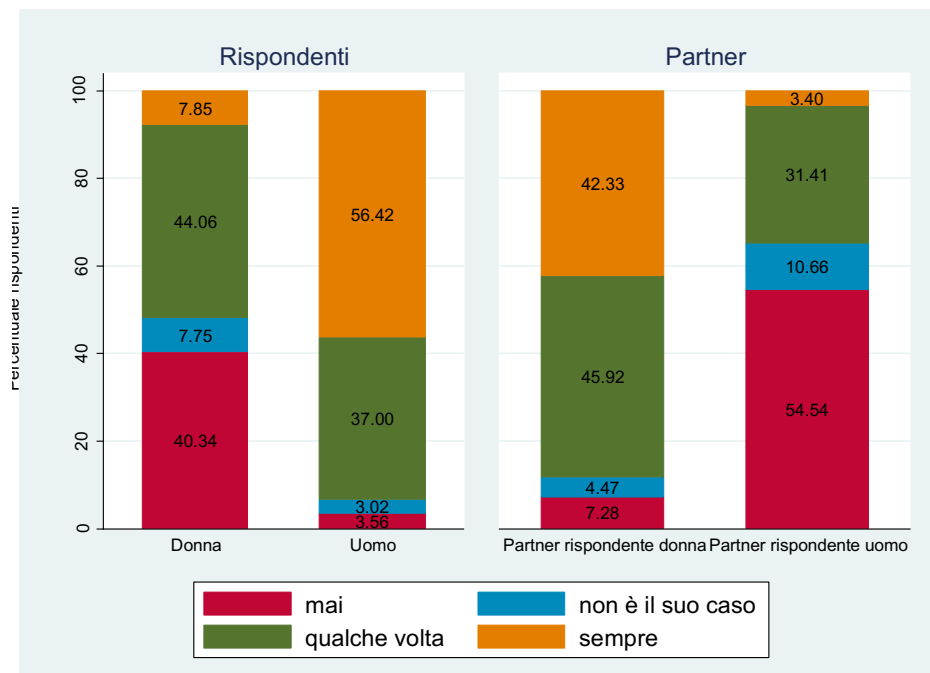
Diversamente, il disbrigo di burocrazia (Figura 16) e le piccole riparazioni domestiche (Figura 17) risultano svolte in maniera prevalente dagli uomini. La prima viene svolta sempre dagli uomini nel 58.91% dei casi e dalle donne nel 29.15% dei casi, mentre non viene mai svolta dagli uomini solo nel 5.33%, mentre non viene mai svolta dalle donne nel 24.31% dei casi. Allo stesso tempo, nel caso dei partner dei rispondenti, il 39.88% delle donne dichiara che sia sempre il proprio partner a svolgere le attività legate al disbrigo di burocrazia mentre solo 12.81% dei rispondenti uomini dichiara lo stesso del proprio partner. Similmente, con valori anche più polarizzati, l’attività che coinvolge le piccole riparazioni domestiche viene svolta sempre dagli uomini nel 56.42% dei casi mentre dalle donne nel 7.85% dei casi. Rispetto ai partner, le donne dichiarano che sia il proprio partner a svolgere sempre le piccole riparazioni domestiche nel 39.88% dei casi, mentre gli uomini dichiarano che sia il proprio partner a farlo soltanto nel 12.81% dei casi.

Figura 16: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [disbrigo di burocrazia/pagamenti bollette] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 17: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [piccole riparazioni domestiche] indagine SW

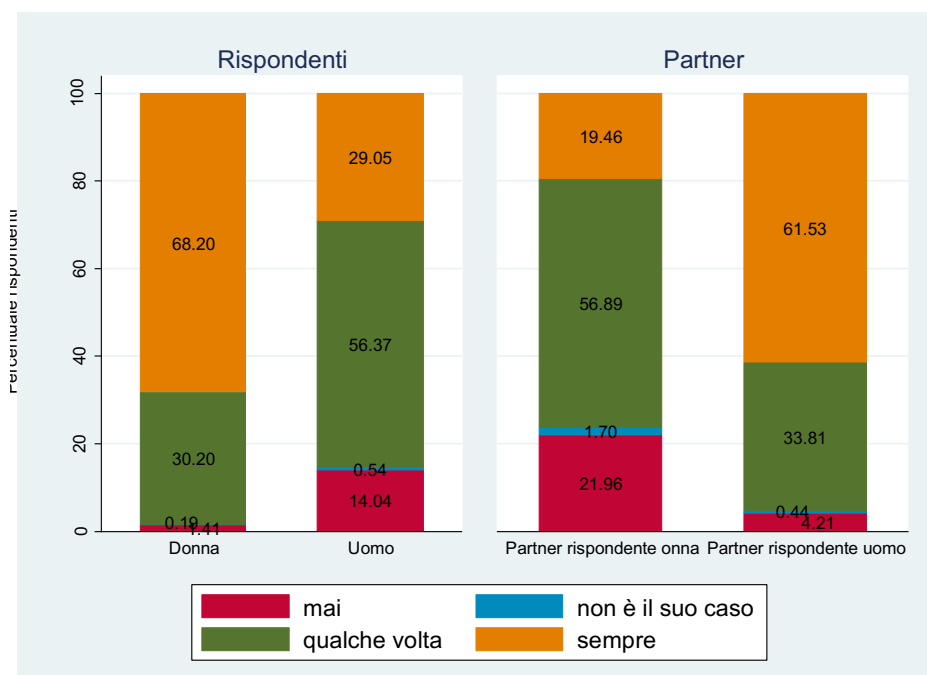


Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Infine, l'ultima attività domestica considerata, ossia la preparazione dei pasti (Figura 18), rimane ancora un'attività svolta prevalentemente e in modo significativo dalle donne. Il 68.20% delle rispondenti donne dichiara di occuparsi sempre dei pasti, mentre nel caso dei rispondenti uomini lo fa solo il 29.05%. Passando ai partner, le donne dichiarano che il proprio partner si occupa sempre dei pasti nel 19.46% dei casi mentre i rispondenti uomini lo dichiara nel 61.53% dei casi.

I dati sul lavoro domestico e di cura familiare, che segnalano come le mansioni relative alle pulizie e alla preparazione dei pasti siano più spesso effettuate dalle donne mentre quelle relative al disbrigo della burocrazia e alle piccole riparazioni domestiche siano più spesso appannaggio degli uomini, mostrano una ripartizione riconducibile ad un modello molto tradizionale di ripartizione dei compiti. Tuttavia, è probabile che, soprattutto nel contesto emergenziale in cui ha avuto luogo l'indagine, tale ripartizione sia anche legata alla frequenza e alla facilità nell'assunzione dei compiti da parte di uomini e donne.

Figura 18: Risposta alla domanda “Durante il periodo di smart working, indicare quali attività di cura domestica e familiare sono state svolte da chi risponde al questionario e dal partner”, valori percentuali per genere, [preparazione pasti] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Smart Working, vita domestica/familiare e tempo libero

I grafici che seguono, invece, mostrano come le donne e gli uomini che hanno risposto al questionario abbiano impiegato il loro tempo libero. Le figure da 19 a 27, infatti, mostrano le risposte relative ad una serie di attività proposte nel questionario:

- seguire dei corsi di approfondimento online;
- dedicarsi alla lettura, alla musica, al cinema;
- effettuare grandi pulizie di casa e riordinato carte e documenti;
- sperimentare in cucina;

- curare il benessere personale, tanto fisico quanto spirituale;
- prestare assistenza a parenti e amici che ne avevano bisogno;
- fare shopping online;
- riservarsi una dose di riposo maggiore;
- fare sport in casa.

La tabella 2 riassume i valori percentuali di uomini e donne che hanno dichiarato di aver svolto ciascuna di tali attività

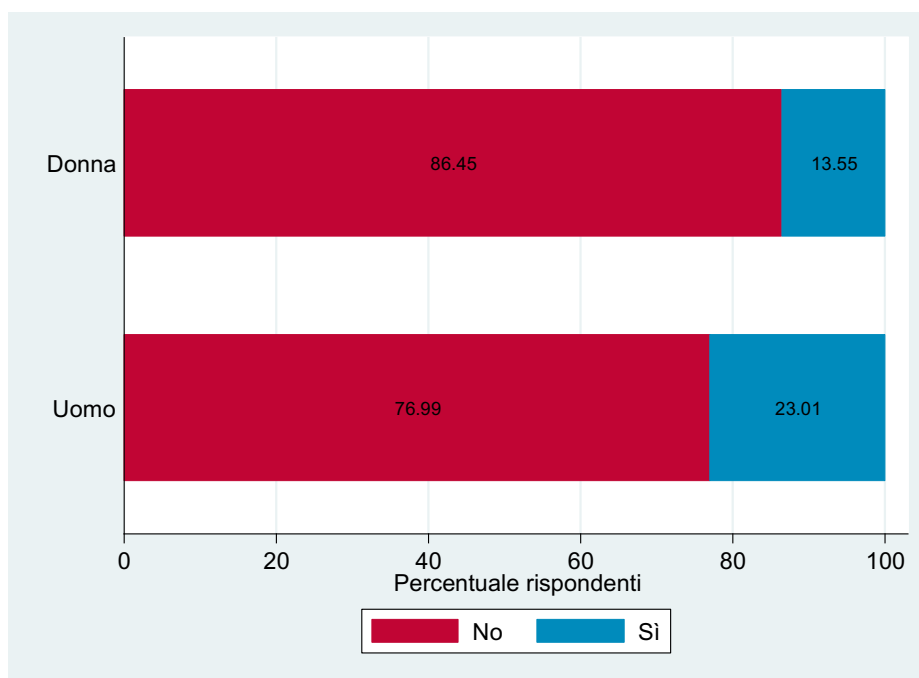
Tabella 2: Schema riassuntivo dei valori percentuali sull'impiego del proprio tempo libero da parte di uomini e donne

Attività	Donne	Uomini
Seguire dei corsi di approfondimento online	13.15	23.01
Dedicarsi alla lettura, alla musica, al cinema	42.79	54.55
Effettuare grandi pulizie di casa e riordinato carte e documenti	49.23	33.41
Sperimentare in cucina	39.03	26.34
Curare il benessere personale, tanto fisico quanto spirituale	18.24	18.86
Prestare assistenza a parenti e amici che ne avevano bisogno	17.91	14.15
Fare shopping online	4.36	8.94
Riservarsi una dose di riposo maggiore	14.62	15.85
Fare sport in casa	34.81	29.27

Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

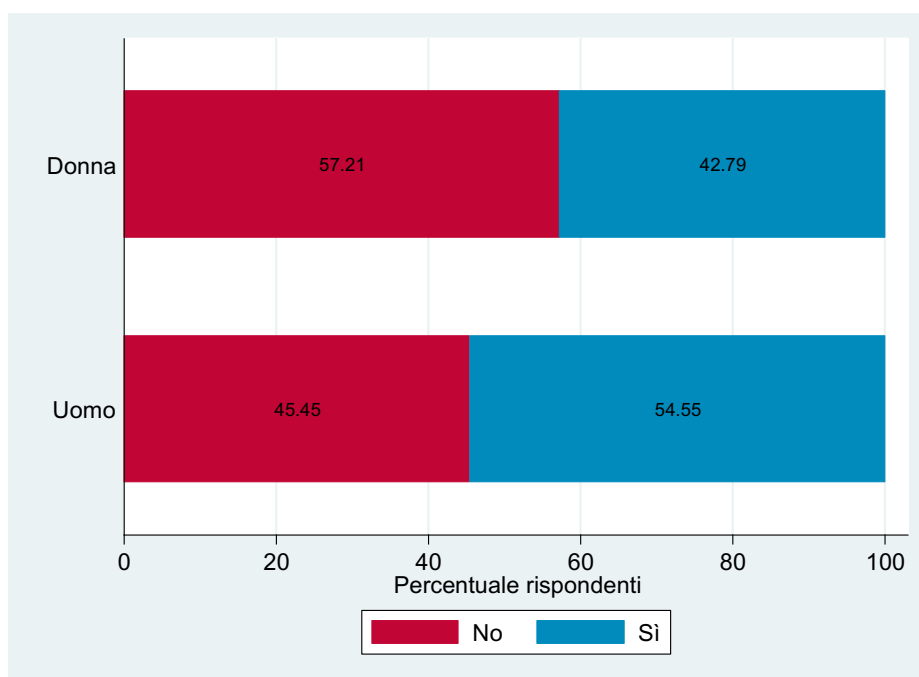
I dati raccolti mostrano che le donne, rispetto agli uomini, in percentuale maggiore hanno preferito dedicare il proprio tempo libero al riordino domestico, effettuando grandi pulizie e riordinando le carte ed i documenti; alla sperimentazione in cucina; alla cura ed assistenza di parenti ed amici che ne avevano bisogno; e allo sport praticato in casa. Gli uomini, invece, in percentuale maggiore rispetto alle donne si sono dedicati a partecipare a corsi di approfondimento online; a leggere, ascoltare musica e guardare film e serie tv; e allo shopping online. Percentuali pressoché identiche tra donne e uomini, invece, si riscontrano per le attività di cura del benessere fisico e spirituale e per un maggiore riposo. In questo senso il lockdown ha rafforzato una divisione di genere non solo dei carichi di lavoro domestico e familiare ma anche del tempo libero passato in casa.

Figura 19: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ne ho approfittato per seguire dei corsi di approfondimento online] indagine SW



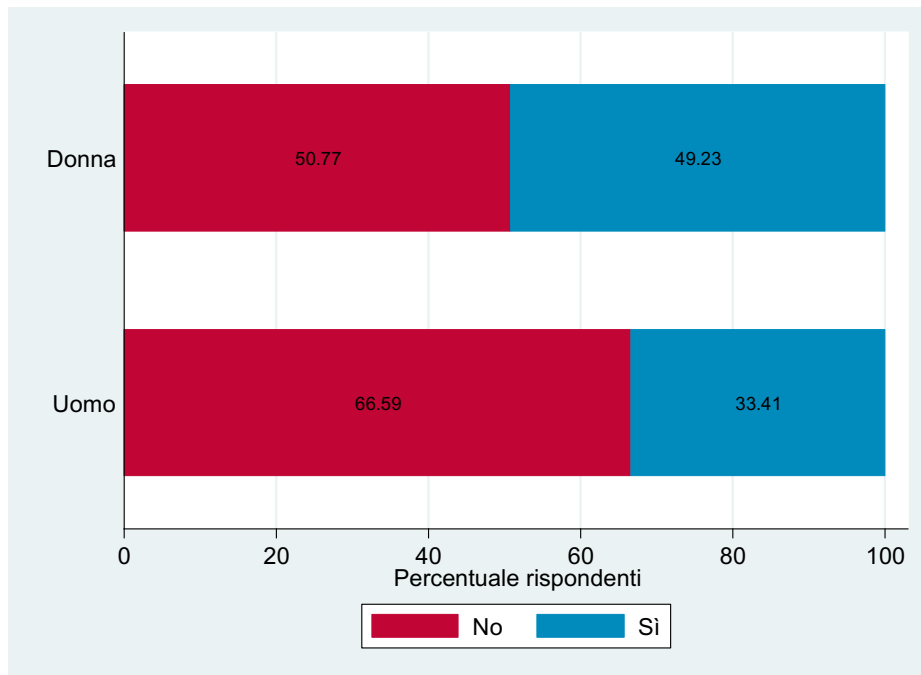
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 20: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [mi sono dedicato/a alla lettura, alla musica, al cinema] indagine SW



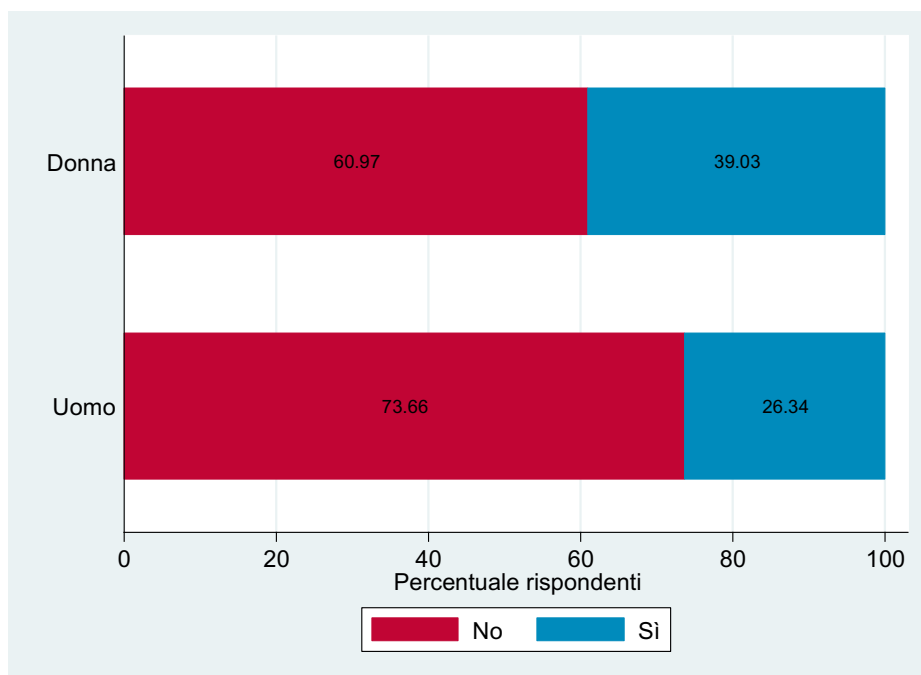
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 21: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ho effettuato grandi pulizie di casa e riordinato carte e documenti] indagine SW



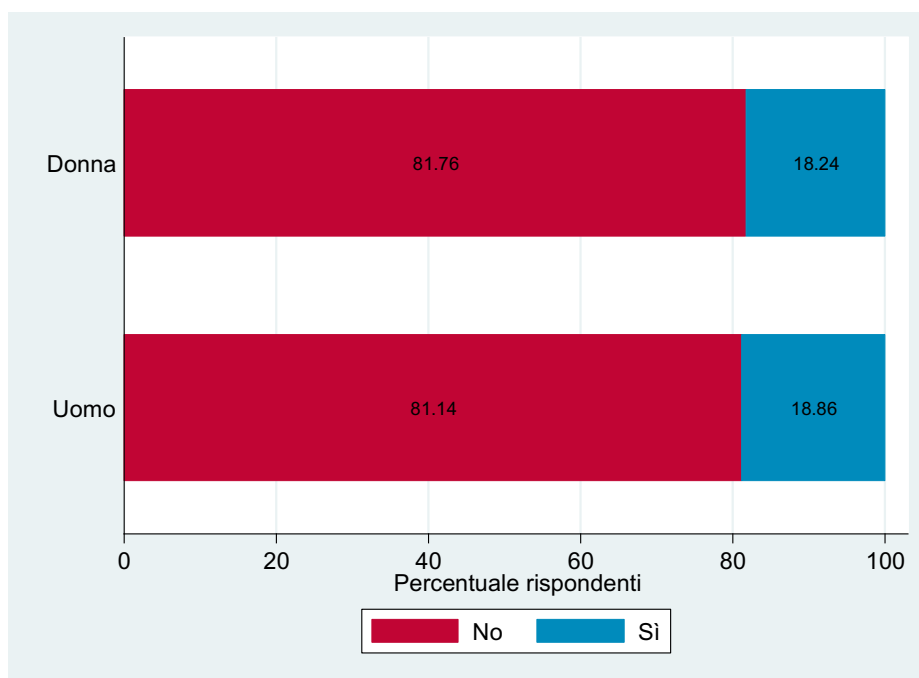
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 22: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ho sperimentato in cucina] indagine SW



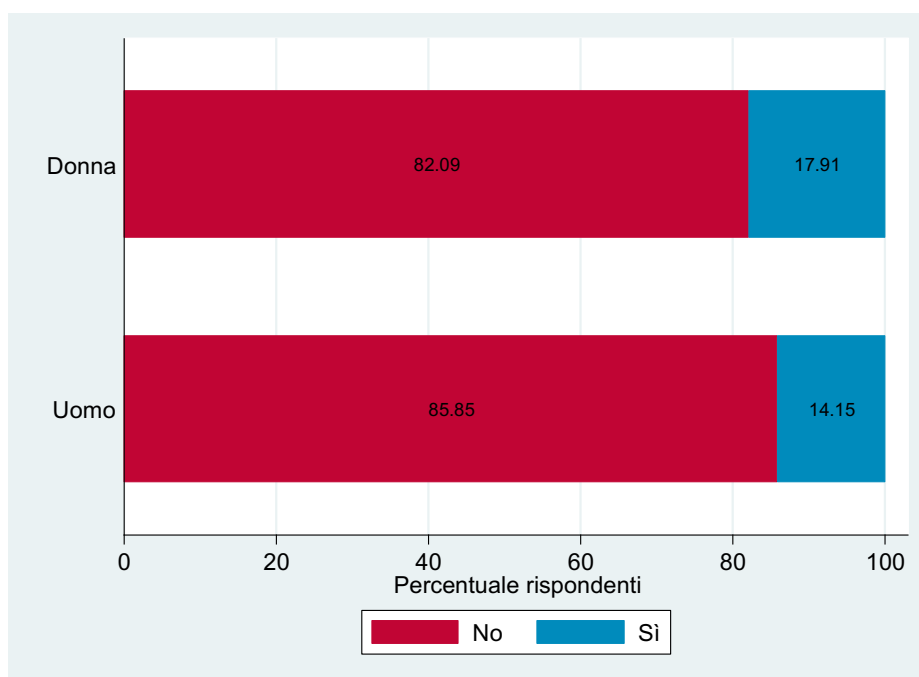
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 23: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ho curato il benessere personale, tanto fisico quanto spirituale] indagine SW



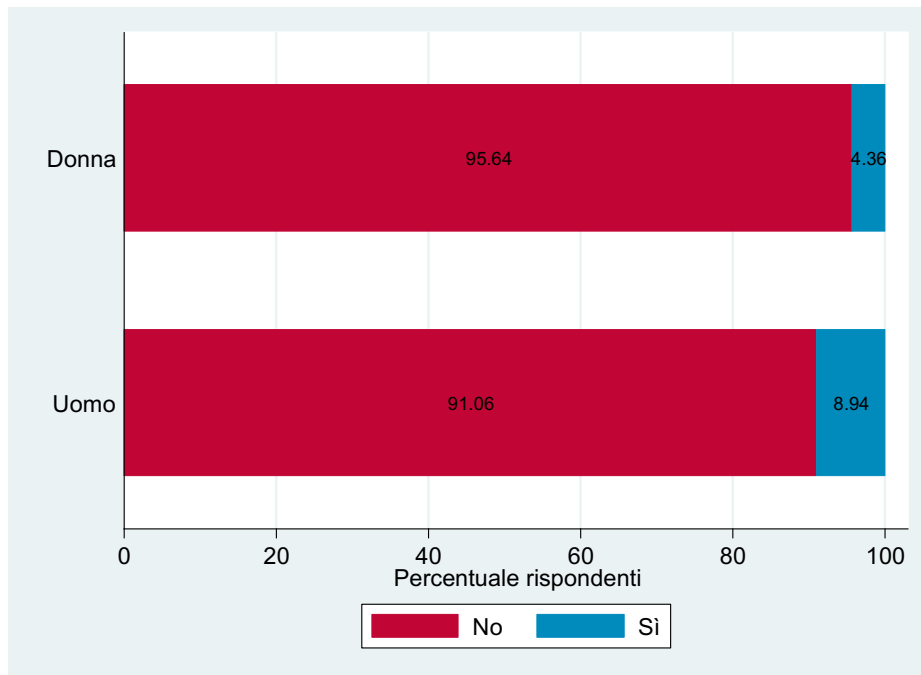
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 24: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ho prestato assistenza a parenti e amici che ne avevano bisogno] indagine SW



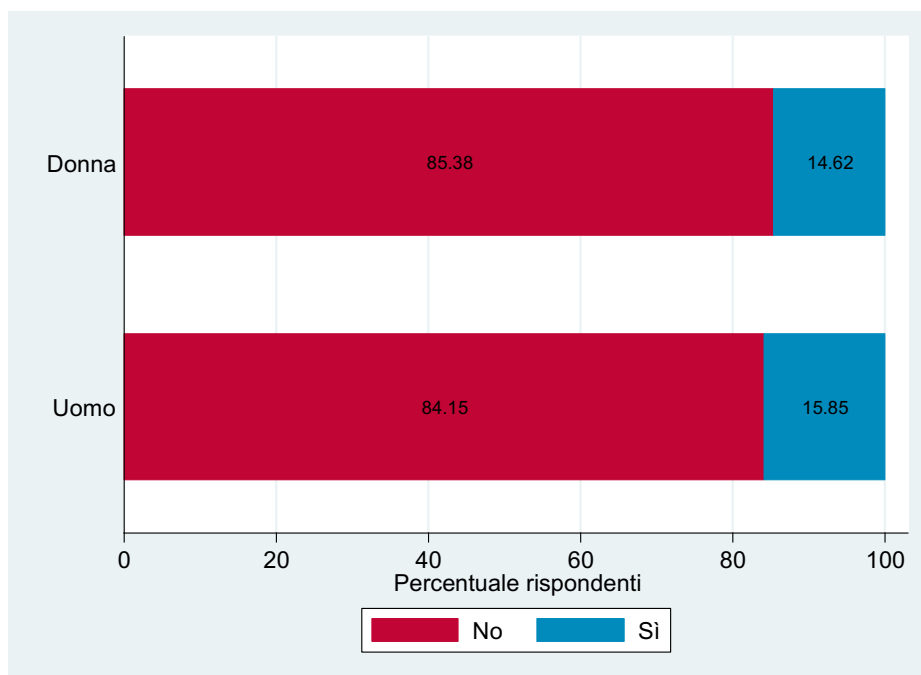
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 25: Risposta alla domanda "Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?", valori percentuali per genere, [ho fatto shopping online] indagine SW



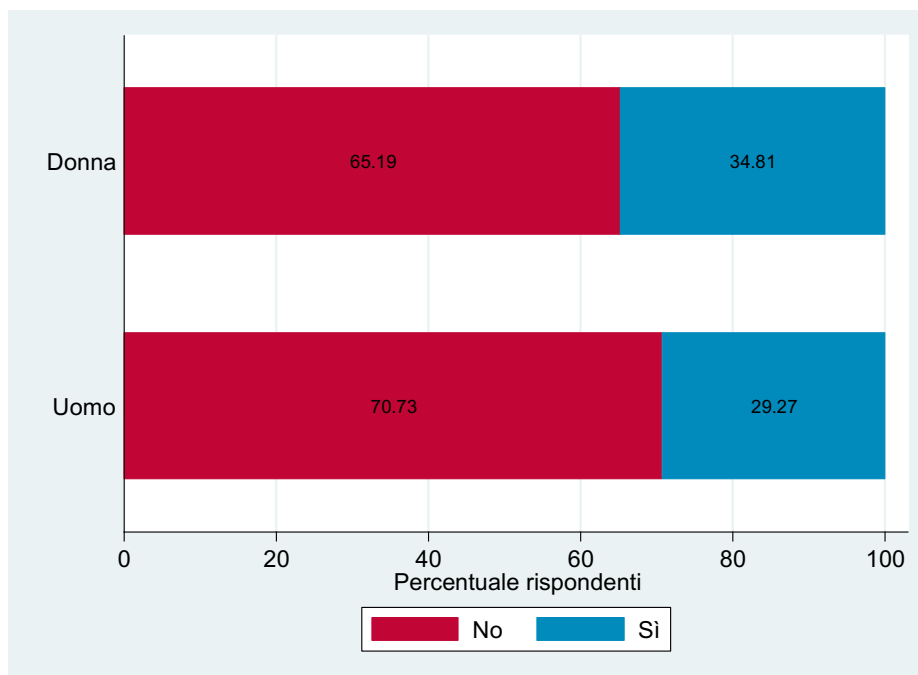
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 26: Risposta alla domanda "Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?", valori percentuali per genere, [mi sono riservato/a una dose di riposo maggiore] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 27: Risposta alla domanda “Dopo aver concluso le attività professionali in smart working, come ha gestito il tempo in casa?”, valori percentuali per genere, [ho fatto sport in casa] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Tuttavia, è interessante notare come la stragrande maggioranza dei rispondenti, sia donne che uomini, abbiano dichiarato di non essersi dedicati a nessuna delle attività proposte. Ciò potrebbe indicare semplicemente che nel questionario non siano state aggiunte alcune specifiche attività a cui i rispondenti si siano dedicati nel tempo libero dopo aver concluso le proprie attività lavorative in SW, ma potrebbe anche indicare che la situazione straordinaria ed emergenziale in cui ci si trovava a dover vivere, sia lo SW che il tempo libero, abbia generato una certa apatia tra gli individui.

Fino ad ora abbiamo visto come uomini e donne hanno gestito la suddivisione del carico di lavoro domestico e familiare e come hanno gestito il proprio tempo libero, la Figura 28, invece, descrive il modo e in che misura i rispondenti sono riusciti a conciliare le attività lavorative con la vita domestica e familiare.

La figura in questione presenta alcuni risultati interessanti. Anzitutto, mostra come una modesta minoranza di uomini e donne, rispettivamente il 5.13 ed il 5.19%, hanno trovato estremamente complicato conciliare la vita lavorativa e familiare nella condizione in cui si sono trovati a lavorare da casa.

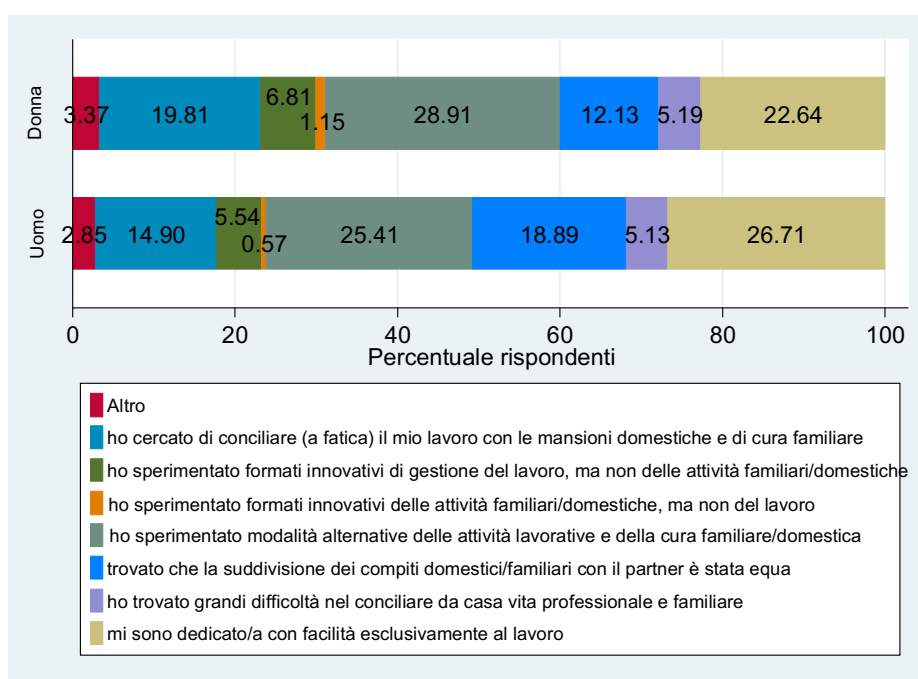
Percentuali di rispondenti più elevate, invece, hanno cercato di conciliare i due aspetti della propria quotidianità ma trovando comunque delle difficoltà nel farlo. Rientrano in questo gruppo il 19.81% delle donne e il 14.90% degli uomini. Le donne, quindi, sembrano aver trovato maggiori difficoltà nel conciliare la vita lavorativa e quella familiare in una situazione di smart working, in ragione, probabilmente, del contesto emergenziale in cui la rilevazione si è svolta. Ciò non sorprende quando questo dato viene letto insieme ai dati precedenti sulla divisione del carico di lavoro domestico, che mostrano come attività quali le pulizie domestiche, la cura dei figli, la preparazione dei pasti e la cura degli anziani siano maggiormente svolte proprio dalle donne. E a questo proposito, infatti, a fronte del 18.89% degli uomini, solo il 12.13% delle

donne hanno trovato che la suddivisione dei compiti domestici e familiari con il partner sia stata equa.

Le donne in misura maggiore degli uomini, rispettivamente il 36.87% e il 31.52%, sono anche le rispondenti che hanno sperimentato di più nuovi ed innovativi formati di gestione del lavoro e delle attività domestiche e familiari. In questo senso, in un consistente numero di casi, lo SW (soprattutto nella condizione di eccezionalità in cui è stato implementato) potrebbe aver costituito un importante fattore di stimolo spingendo le lavoratrici della ricerca, e in misura minore i lavoratori, a ripensare, progettare e sperimentare modelli innovativi di conciliazione tra lavoro e vita familiare che, nella routine quotidiana, non sarebbero stati presi in considerazione.

Al contrario, infine, sono in maggioranza uomini coloro i quali si sono dedicati con facilità esclusivamente all'attività lavorativa.

Figura 28: Risposta alla domanda "Nel periodo in cui ha lavorato in smart working si è dedicato a", valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

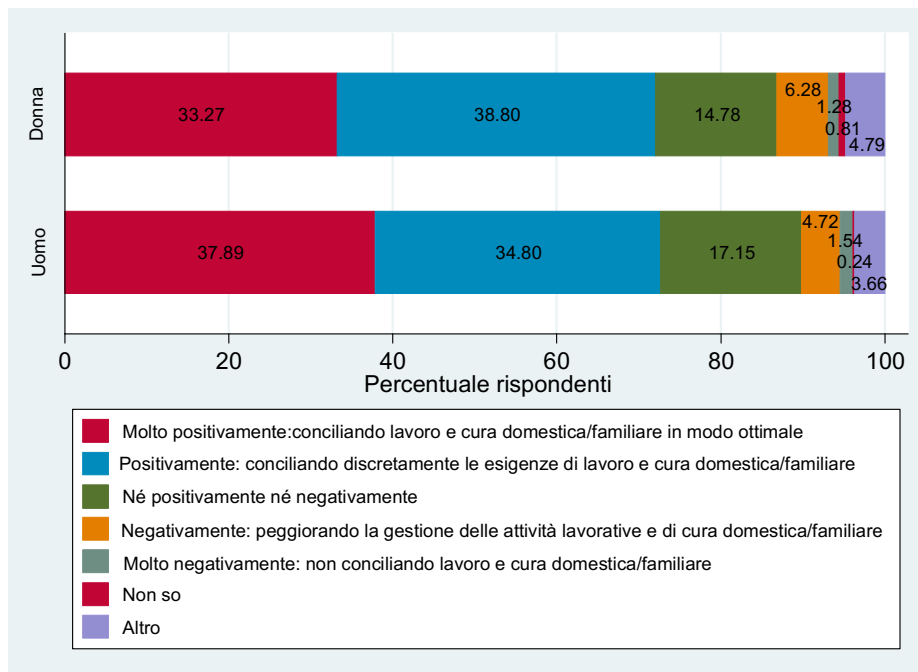
Nonostante, come si è visto, diversi rispondenti hanno trovato delle difficoltà nel conciliare l'attività lavorativa e quella familiare nel contesto dello SW, la Figura 29 mostra come la stragrande maggioranza delle donne e degli uomini che hanno risposto al questionario valutano l'esperienza dello SW in maniera positiva o molto positiva.

Il 72.07% delle donne e il 72.69% degli uomini, infatti, dichiara che tale esperienza sia stata positiva o molto positiva e di essere riusciti in maniera discreta o ottimale a conciliare il lavoro e le attività domestiche e di cura familiare. Una parte consistente dei rispondenti, il 14.78% delle donne e il 17.15% degli uomini, invece, valutano l'esperienza in maniera neutra, né negativamente né positivamente.

All'altro estremo, pur rappresentando una minoranza del campione, il 7.56% delle donne e il 6.26% degli uomini valutano negativamente o molto negativamente la propria esperienza,

dichiarando un peggioramento della gestione delle attività lavorative e di cura domestica e familiare e non riuscendo a conciliare i due tipi di attività.

Figura 29: Risposta alla domanda " Come valuta la sua esperienza di smart working?", valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Aspetti positivi dello Smart Working

Le figure che seguono, da 30 a 36, riportano i dati relativi alle risposte dei partecipanti al questionario rispetto agli aspetti positivi dello SW. Per comprendere quali fossero secondo i rispondenti gli aspetti positivi, sono stati proposte una serie di caratteristiche per le quali essi dovevano indicare se le ritenessero o meno un aspetto positivo.

Le caratteristiche prese in considerazione sono state:

- la flessibilità dell'orario di lavoro;
- la possibilità di lavorare dall'ambiente domestico;
- l'opportunità di mandare avanti nello stesso momento attività lavorative e di cura domestica e familiare;
- il risparmio di tempo negli spostamenti;
- la maggiore capacità concentrazione consentita dall'ambiente domestico;
- i minori costi dovuti allo spostamento, al pasto fuori casa;
- la possibilità di passare del tempo con parenti conviventi mentre lavoro.

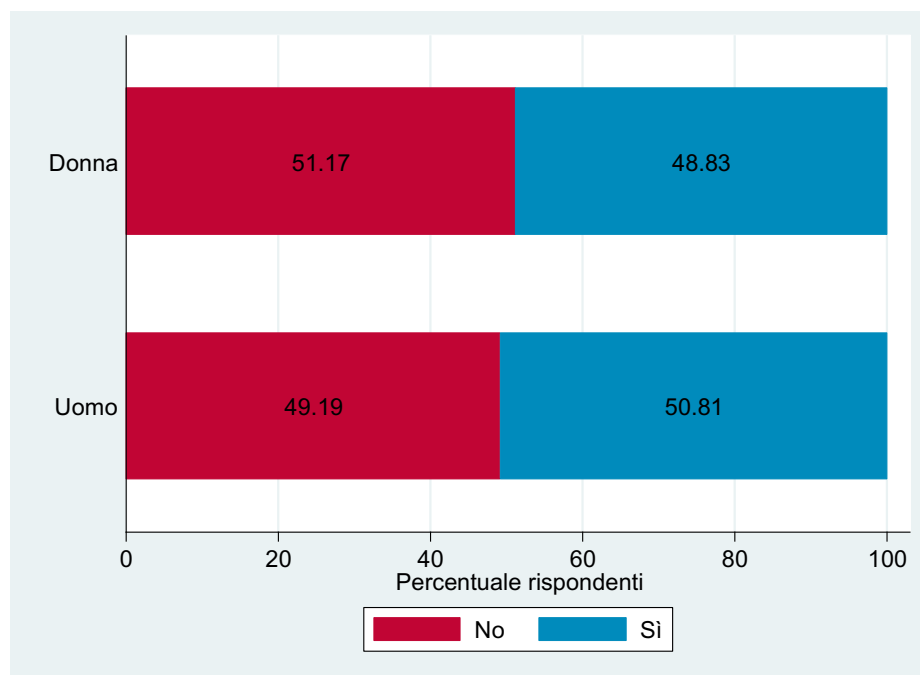
La tabella 3 riassume i valori percentuali di uomini e donne che hanno considerato i diversi aspetti come aspetti positivi dello SW.

Tabella 3: Schema riassuntivo dei valori percentuali degli aspetti dello smart working considerati positivi da parte di uomini e donne

Aspetti	Donne	Uomini
La flessibilità dell'orario di lavoro	48.83	50.81
La possibilità di lavorare dall'ambiente domestico	16.63	23.74
L'opportunità di mandare avanti nello stesso momento attività lavorative e di cura domestica e familiare	41.92	35.12
Il risparmio di tempo negli spostamenti	67.34	66.10
La maggiore capacità concentrazione consentita dall'ambiente domestico	27.30	28.21
I minori costi dovuti allo spostamento, al pasto fuori casa	20.86	26.50
La possibilità di passare del tempo con parenti conviventi mentre lavoro	16.90	13.58

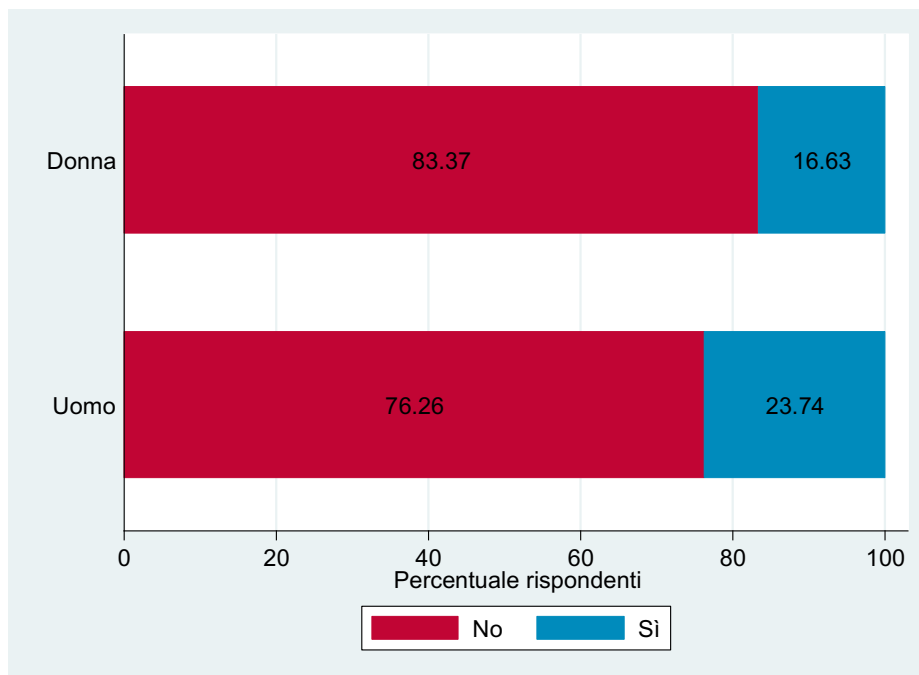
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 30: Risposta alla domanda "Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?", valori percentuali per genere, [la flessibilità dell'orario di lavoro] indagine SW



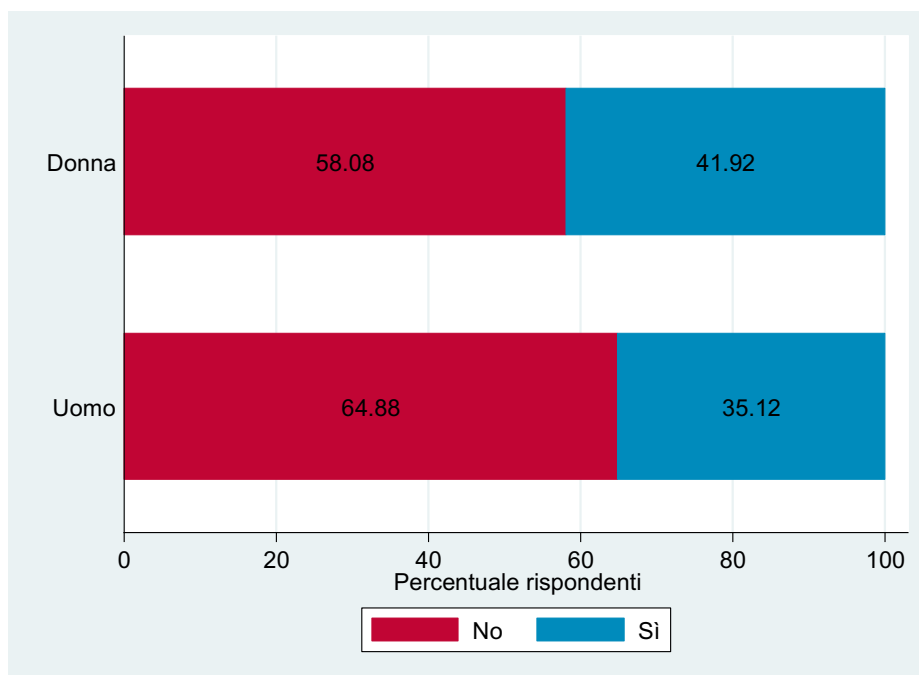
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 31: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la possibilità di lavorare dall'ambiente domestico] indagine SW



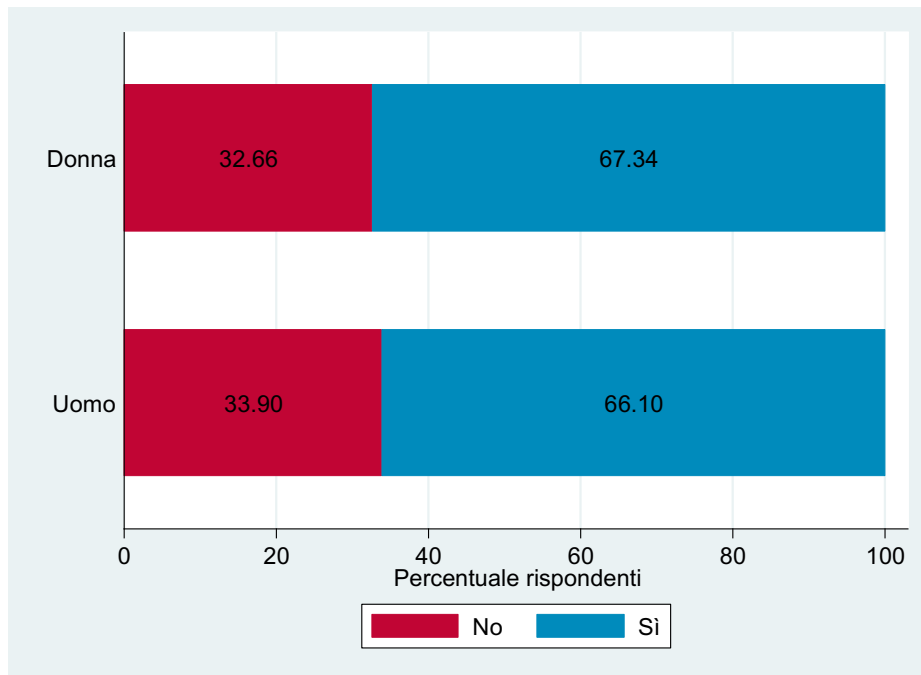
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 32: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [l'opportunità di mandare avanti nello stesso momento attività lavorative e di cura domestica e familiare] indagine SW



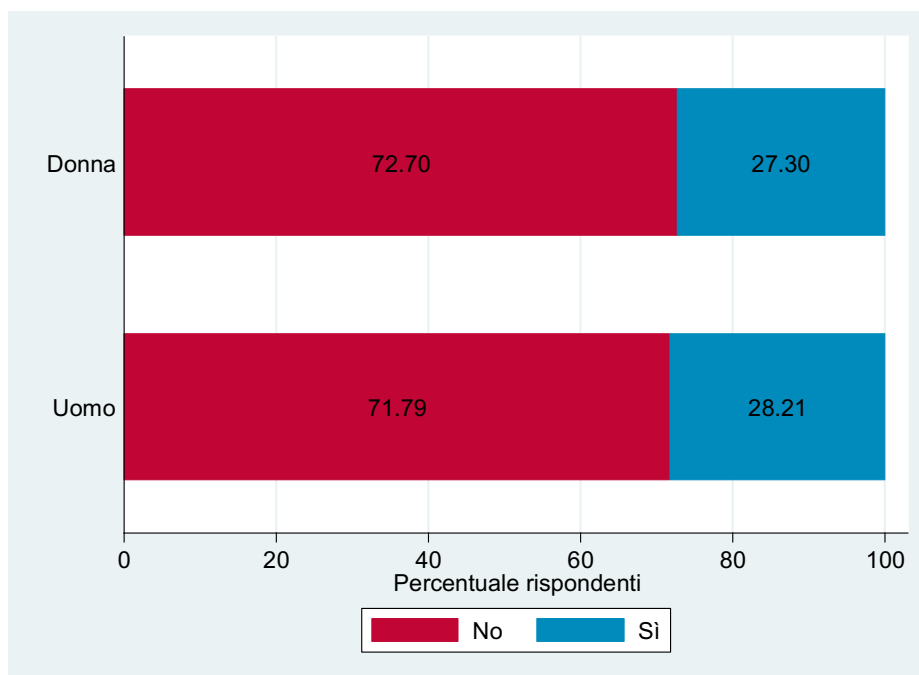
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 33: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [il risparmio di tempo negli spostamenti] indagine SW



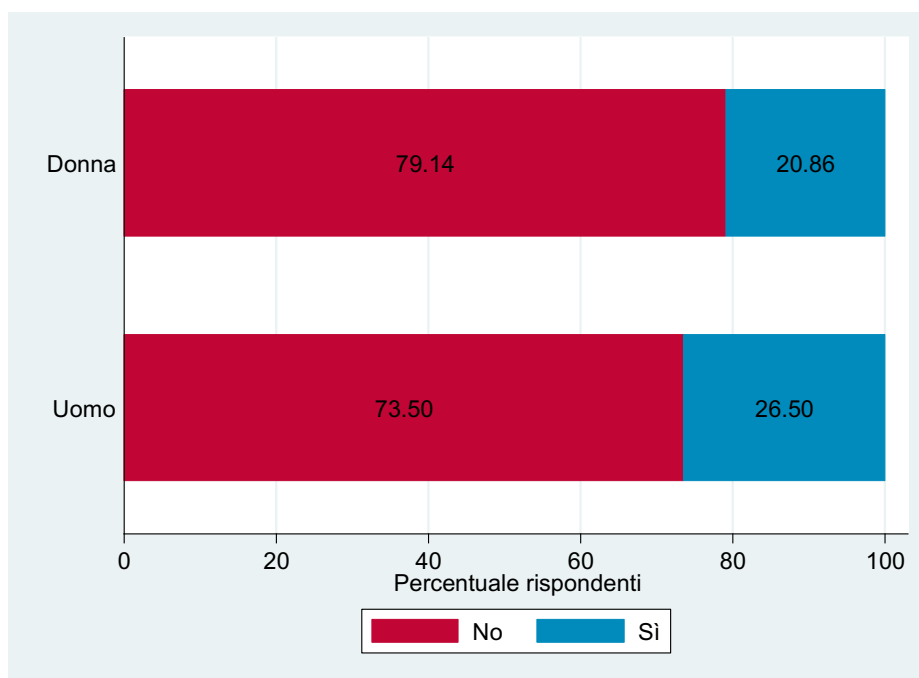
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 34: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la maggiore capacità di concentrazione consentita dall'ambiente domestico] indagine SW



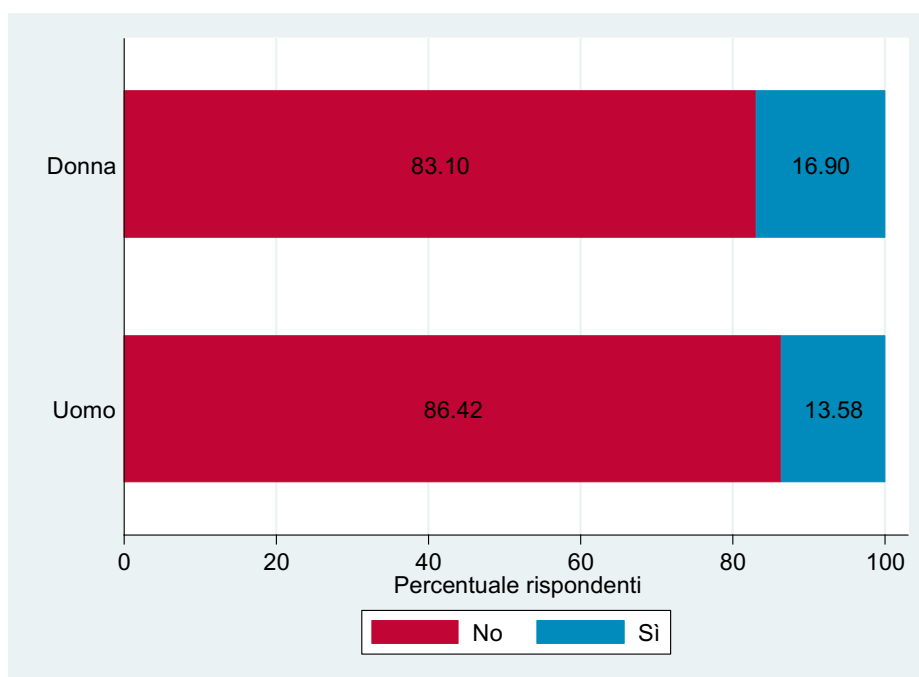
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 35: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [i minori costi dovuti allo spostamento, al pasto fuori casa] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 36: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti positivi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la possibilità di passare del tempo con parenti conviventi mentre lavoro] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Tra quelli proposti, l'aspetto considerato maggiormente positivo, sia dalle donne che dagli uomini, è stato il risparmio di tempo negli spostamenti (Figura 33), considerato tale dal 67.34% delle donne e dal 66.10 degli uomini. Considerato come un aspetto positivo dal 48.83% delle donne e dal 50.81% degli uomini è risultata la flessibilità dell'orario lavorativo (Figura 30), ossia la possibilità di autogestione del proprio orario di lavoro. Al terzo posto, ma con differenze sensibili tra uomini e donne, è risultata la possibilità di mandare avanti nello stesso momento attività lavorative e di cura domestica e familiare (Figura 32), ritenuto positivo dal 41.92% delle donne e dal 35.12% degli uomini.

Gli altri aspetti proposti, invece, sono stati segnalati come positivi soltanto da una minoranza dei rispondenti, sia donne che uomini, con alcune differenze significative tra i due sessi. La maggiore capacità concentrazione consentita dall'ambiente domestico (Figura 34) è stato segnalato come un aspetto positivo soltanto dal 27.30% delle donne e dal 28.21% degli uomini. I minori costi dovuti ai mancati spostamenti e ai pasti non consumati fuori casa (Figura 35) sono stati segnalati come aspetti positivi dal 20.86% delle donne e dal 26.50% degli uomini. Una marcata differenza tra i due sessi si registra, invece, rispetto alla possibilità di lavorare dall'ambiente domestico (Figura 31) ritenuto un aspetto positivo dal 23.74% degli uomini e soltanto dal 16.63% delle donne. La possibilità di passare del tempo con parenti conviventi mentre lavoro (Figura 36), infine, è stato segnalato come aspetto positivo soltanto dal 16.90% delle donne e dal 13.58% degli uomini.

Aspetti negativi dello Smart Working

I grafici seguenti (da Figura 37 a Figura 44), invece, riportano le risposte dei partecipanti i dati relativi alle risposte dei partecipanti al questionario rispetto agli aspetti negativi dello SW. Anche in questo caso, sono stati proposte una serie di caratteristiche per le quali essi dovevano indicare se le ritenessero o meno un aspetto negativo.

Le caratteristiche prese in considerazione sono state:

- la perdita di socialità con i colleghi di ufficio;
- la sensazione di essere confinato nell'ambiente domestico;
- lo smarrimento della suddivisione del giorno in tempo lavorato e tempo libero;
- la frammentazione delle attività di lavoro e di cura domestica e familiare;
- il rallentamento delle attività lavorative senza scadenza;
- la difficoltà di svolgere operazioni complesse con uno o più gruppi di lavoro che operano da remoto;
- le complessità del dialogo a distanza con colleghi e responsabili;
- la difficoltà ad agire in un ambiente tecnico remoto, senza alcun supporto di assistenza in presenza.

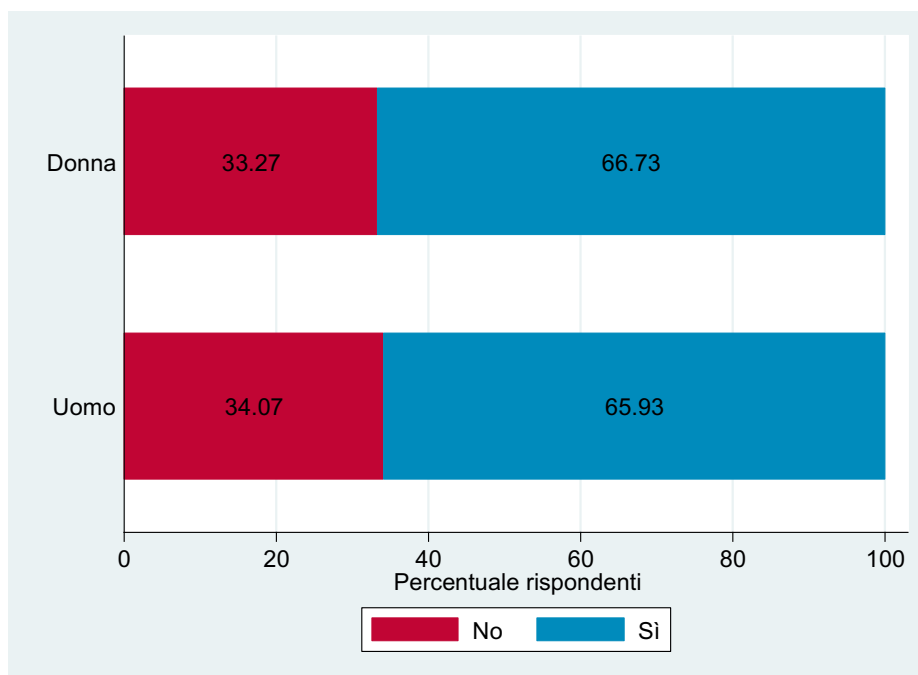
La tabella 4 riassume i valori percentuali di uomini e donne che hanno considerato i diversi aspetti come aspetti negativi dello SW.

Tabella 4: Schema riassuntivo dei valori percentuali degli aspetti dello smart working considerati negativi da parte di uomini e donne

Aspetti	Donne	Uomini
La perdita di socialità con i colleghi di ufficio	66.73	65.93
La sensazione di essere confinato nell'ambiente domestico	25.35	23.58
Lo smarrimento della suddivisione del giorno in tempo lavorato e tempo libero	26.22	23.66
La frammentazione delle attività di lavoro e di cura domestica e familiare	18.65	13.98
Il rallentamento delle attività lavorative senza scadenza	11.27	12.03
La difficoltà di svolgere operazioni complesse con uno o più gruppi di lavoro che operano da remoto	17.77	23.25
Le complessità del dialogo a distanza con colleghi e responsabili	17.57	18.13
La difficoltà ad agire in un ambiente tecnico remoto, senza alcun supporto di assistenza in presenza	9.32	10.41

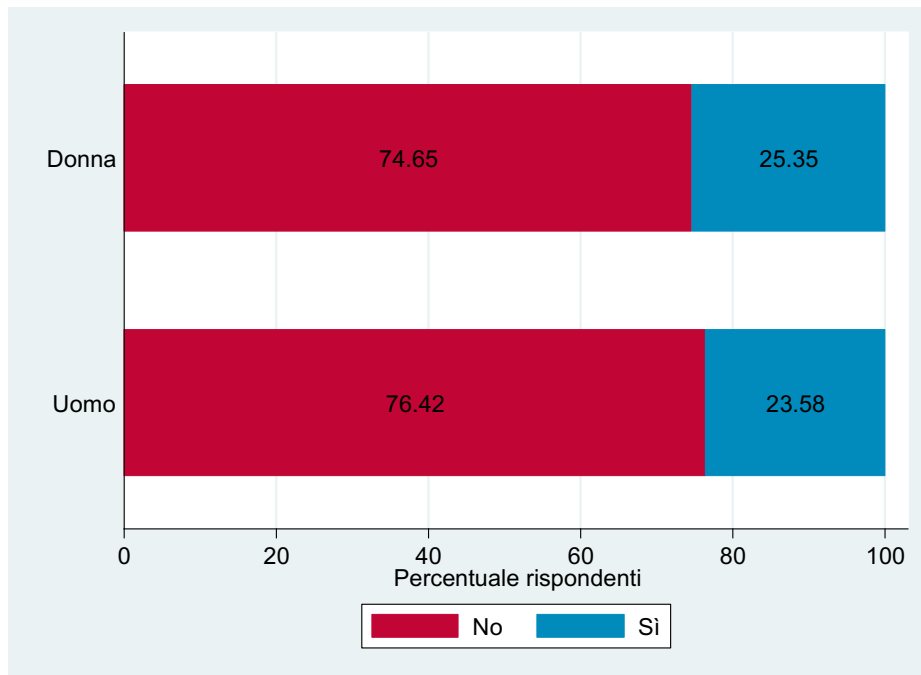
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 37: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la perdita di socialità con i colleghi di ufficio] indagine SW



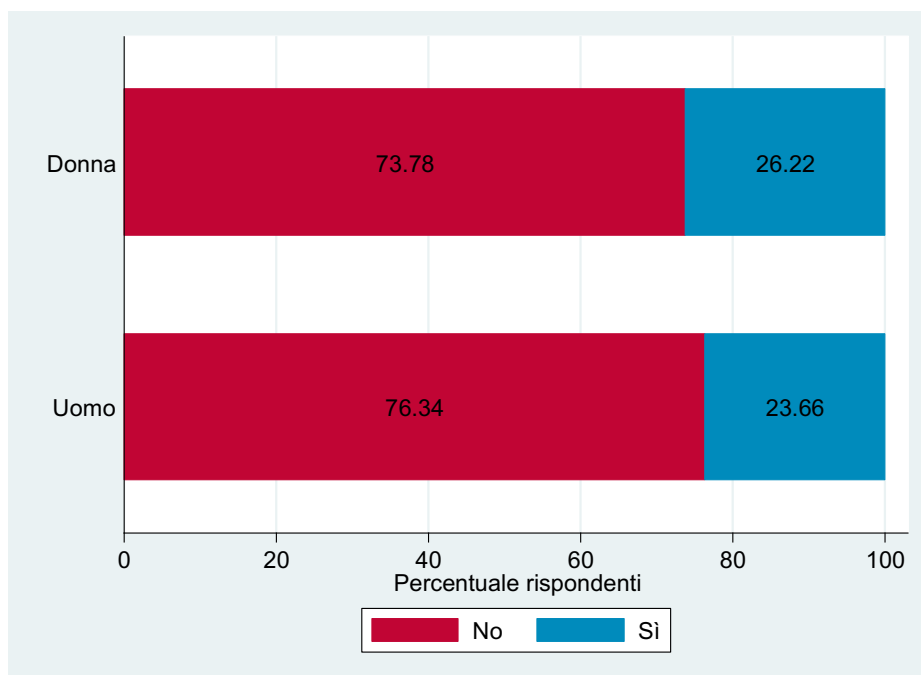
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 38: Risposta alla domanda "Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?", valori percentuali per genere, [la sensazione di essere confinato nell'ambiente domestico] indagine SW



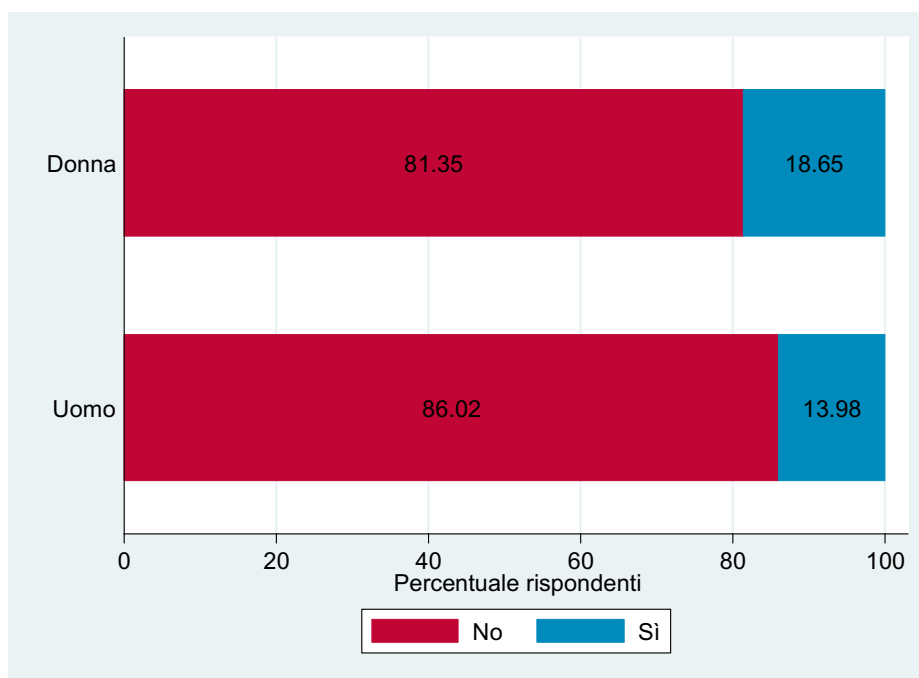
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 39: Risposta alla domanda "Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?", valori percentuali per genere, [lo smarrimento della suddivisione del giorno in tempo lavorato e tempo libero] indagine SW



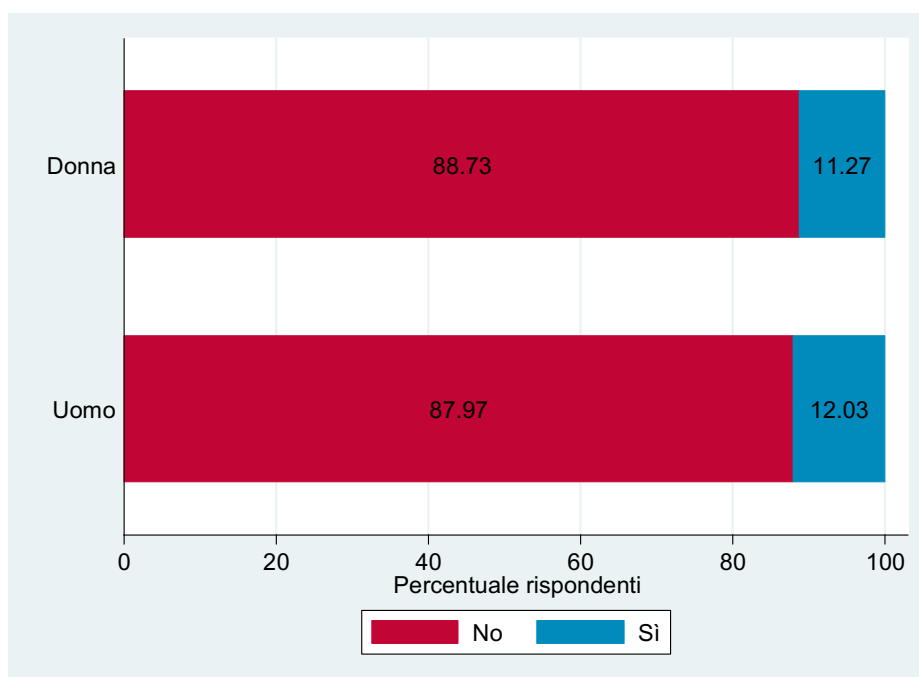
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 40: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la frammentazione delle attività di lavoro e di cura domestica e familiare] indagine SW



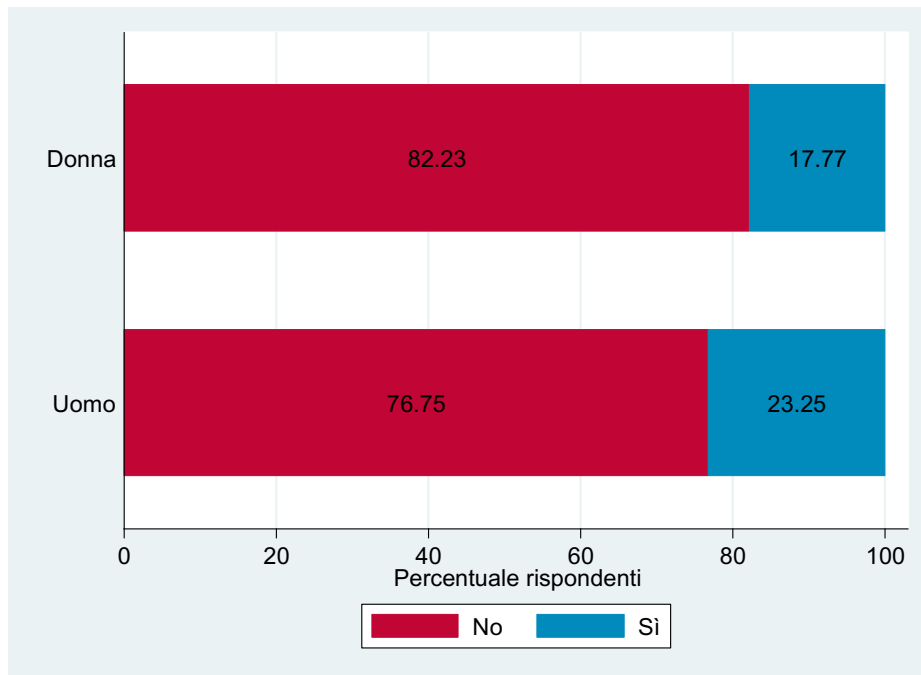
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 41: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [il rallentamento delle attività lavorative senza scadenza] indagine SW



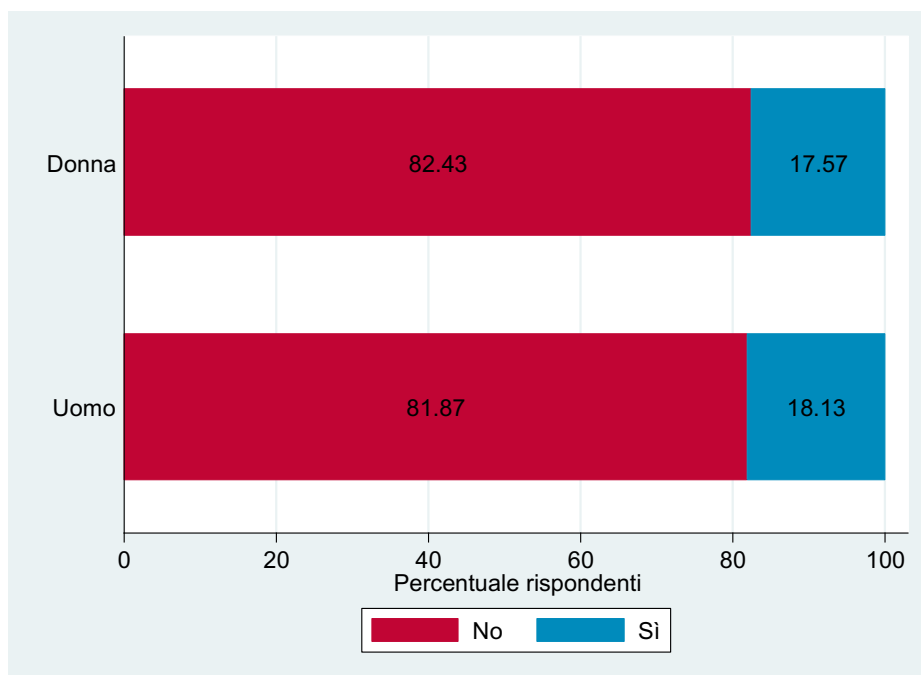
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 42: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la difficoltà di svolgere operazioni complesse con uno o più gruppi di lavoro che operano da remoto] indagine SW



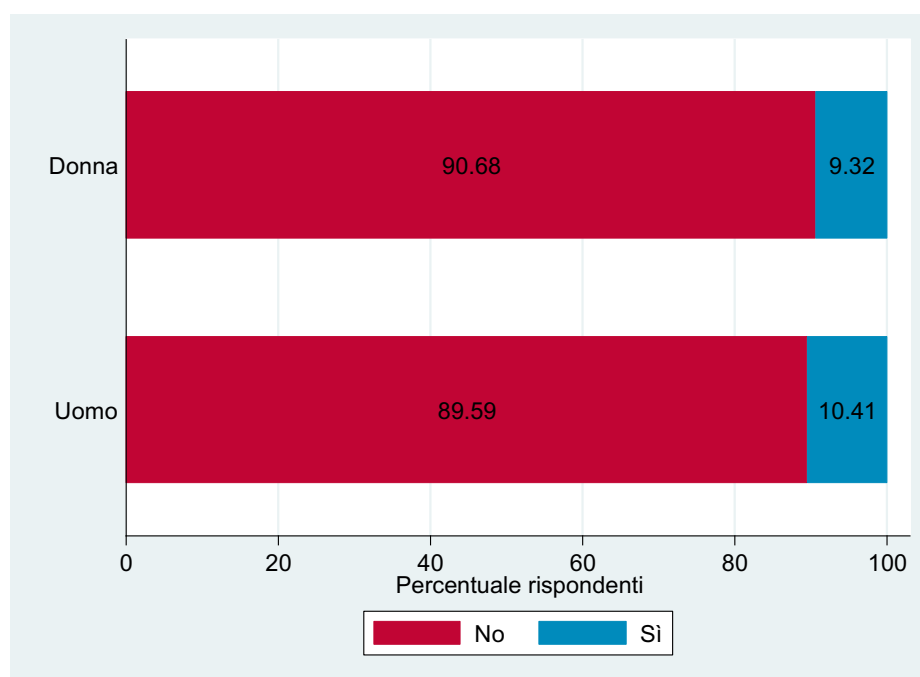
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 43: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [le complessità del dialogo a distanza con colleghi e responsabili] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 44: Risposta alla domanda “Quali sono, per la sua esperienza, i principali aspetti negativi dello smart working?”, valori percentuali per genere, [la difficoltà ad agire in un ambiente tecnico remoto, senza alcun supporto di assistenza in presenza] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Tra gli aspetti proposti nel questionario, quello che è risultato senza dubbio il più negativo è quello relativo alla perdita di socialità con i colleghi d’ufficio (Figura 37), segnalato come aspetto negativo dal 66.73% delle donne e dal 65.93% degli uomini.

In tutti gli altri casi, gli aspetti proposti sono stati considerati negativi da una minoranza del campione considerato. Circa un quarto dei rispondenti ha poi segnalato come aspetto negativo la sensazione di essere confinati nell’ambiente domestico (Figura 38). Altro aspetto risultato negativo per circa un quarto del campione, precisamente il 26.22% delle donne e il 23.66% degli uomini, è stato lo smarrimento della suddivisione del giorno in tempo lavorato e tempo libero (Figura 39). Tuttavia, va evidenziato come tutti e tre gli aspetti considerati negativi siano solo in parte una conseguenza diretta dell’attività di SW e che, certamente, tali aspetti siano stati acuiti dalle norme di distanziamento sociale emanate dal Governo agli inizi di marzo e le misure di lockdown, che hanno fortemente limitato gli spostamenti dalle abitazioni private. Una quota minore di rispondenti, il 18.65% delle donne e il 13.98%, degli uomini, ha considerato come negativa la frammentazione delle attività di lavoro e di cura domestica e familiare (Figura 40). La difficoltà di svolgere operazioni complesse con uno o più gruppi di lavoro che operano da remoto (Figura 42), invece, è risultata un aspetto negativo per il 17.77% delle donne e il 23.25% degli uomini, mentre le complessità del dialogo a distanza con colleghi e responsabili (Figura 43) lo sono state rispettivamente per il 17.57% ed il 18.13% di donne e uomini. Infine, il rallentamento delle attività lavorative senza scadenza (Figura 41) e la difficoltà ad agire in un ambiente tecnico remoto, senza alcun supporto di assistenza in presenza (Figura 44) sono state segnalate come un aspetto negativo soltanto da circa un 10.00% di uomini e donne.

Difficoltà di natura tecnologica legate allo smart working

Dopo aver visto quali sono stati i principali aspetti considerati positivi e quali negativi dai rispondenti al questionario, le Figure da 45 a 51 mostrano le difficoltà di natura tecnologica incontrate dai rispondenti nello svolgimento delle proprie attività lavorative in SW. Come in precedenza, sono stati proposte una serie di caratteristiche per le quali essi dovevano indicare se le ritenessero o meno una difficoltà di natura tecnologica.

Le caratteristiche prese in considerazione sono state:

- la connessione ad Internet troppo lenta, pensata per usi familiari e non professionali;
- l'inadeguatezza delle dotazioni domestiche (insufficienza di postazioni per tutti in famiglia, obsolescenza delle apparecchiature);
- il generale sovraccarico delle linee, che rallentava la possibilità di lavorare con continuità;
- il consumo eccessivo di dati su smartphone;
- la difficoltà di trovare assistenza tecnica domiciliare in caso di rottura di dispositivi/interruzione di servizio;
- l'impossibilità di accedere da remoto al mio pc di ufficio (con documenti, dati, programmi necessari per il lavoro);
- la mancanza del clima di lavoro di laboratorio/istituto, non riproducibile da remoto.

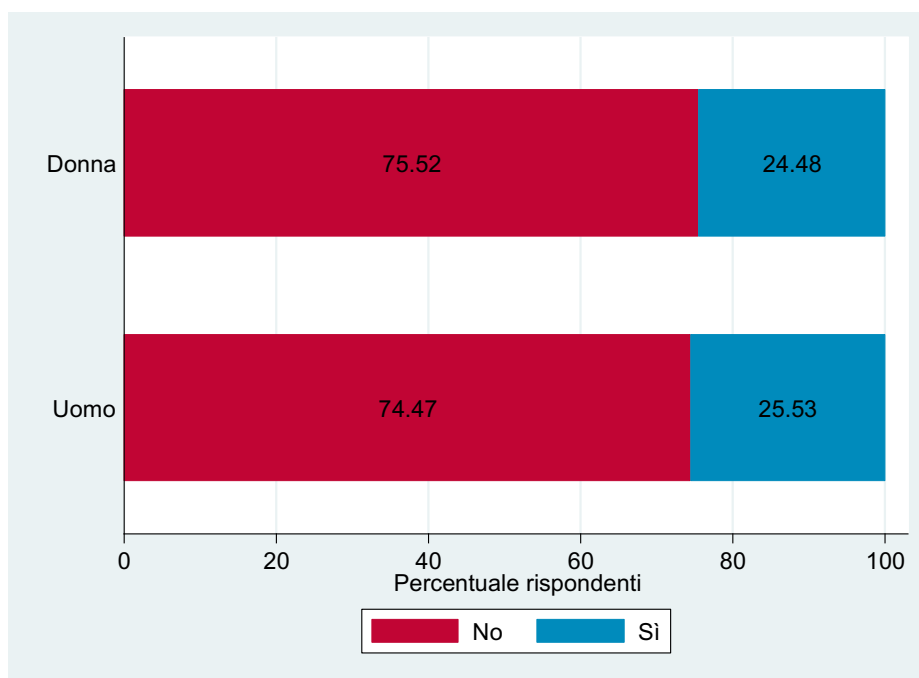
La tabella 5 riassume i valori percentuali di uomini e donne che hanno considerato problematiche le diverse caratteristiche di natura tecnologica.

Tabella 5: Schema riassuntivo dei valori percentuali delle caratteristiche di natura tecnologica che hanno rappresentato una difficoltà dello smart working da parte di uomini e donne

Attività	Donne	Uomini
La connessione ad Internet troppo lenta, pensata per usi familiari e non professionali	24.48	25.53
L'inadeguatezza delle dotazioni domestiche (insufficienza di postazioni per tutti in famiglia)	24.55	23.66
Il generale sovraccarico delle linee, che rallentava la possibilità di lavorare con continuità	21.73	17.72
Il consumo eccessivo di dati su smartphone	9.19	9.76
La difficoltà di trovare assistenza tecnica domiciliare in caso di rottura di dispositivi/interruzione di servizio	13.48	11.14
L'impossibilità di accedere da remoto al mio pc di ufficio	22.33	19.35
La mancanza del clima di lavoro di laboratorio/istituto, non riproducibile da remoto	4.91	45.20

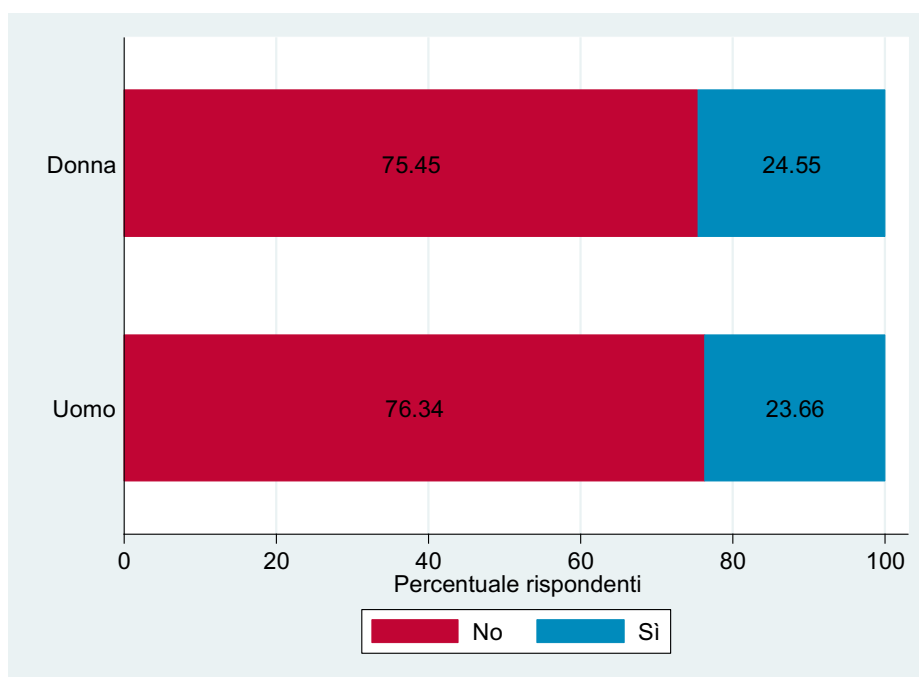
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 45: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [la connessione ad Internet troppo lenta, pensata per usi familiari e non professionali] indagine SW



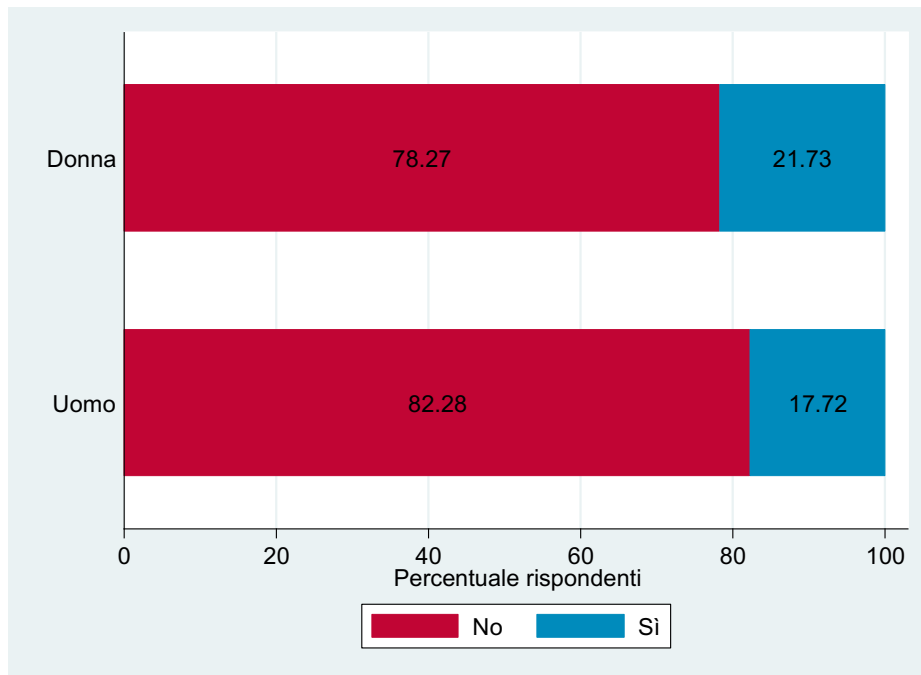
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 46: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [l'inadeguatezza delle dotazioni domestiche (insufficienza di postazioni per tutti in famiglia, obsolescenza delle apparecchiature)] indagine SW



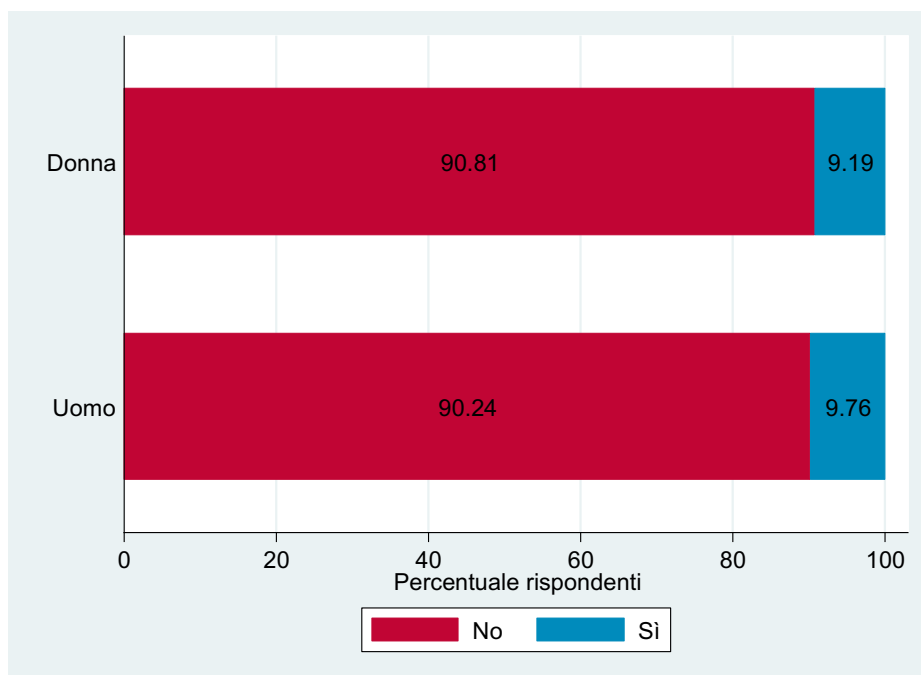
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 47: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [il generale sovraccarico delle linee, che rallentava la possibilità di lavorare con continuità] indagine SW



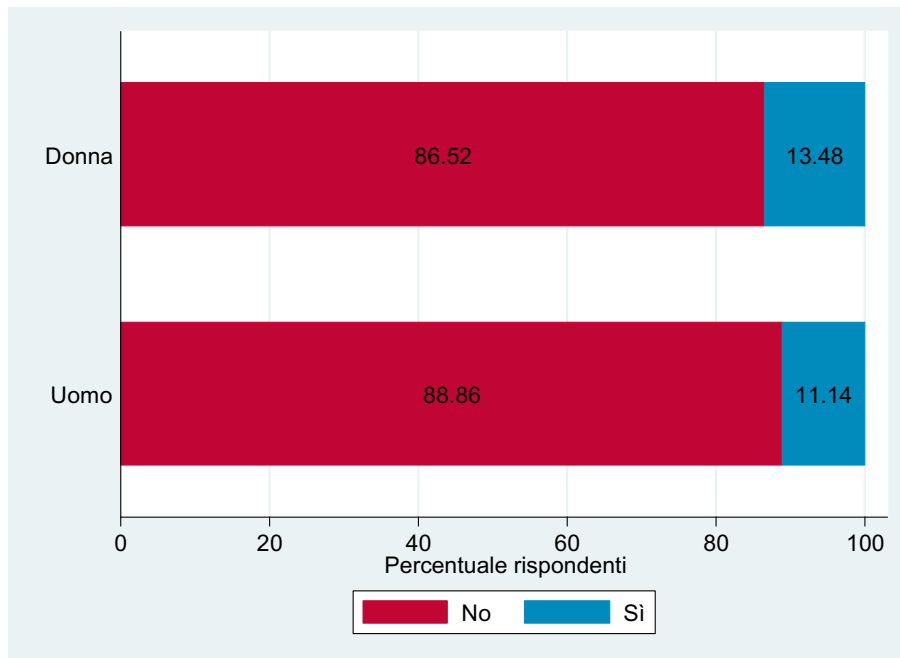
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 48: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [il consumo eccessivo di dati su smartphone] indagine SW



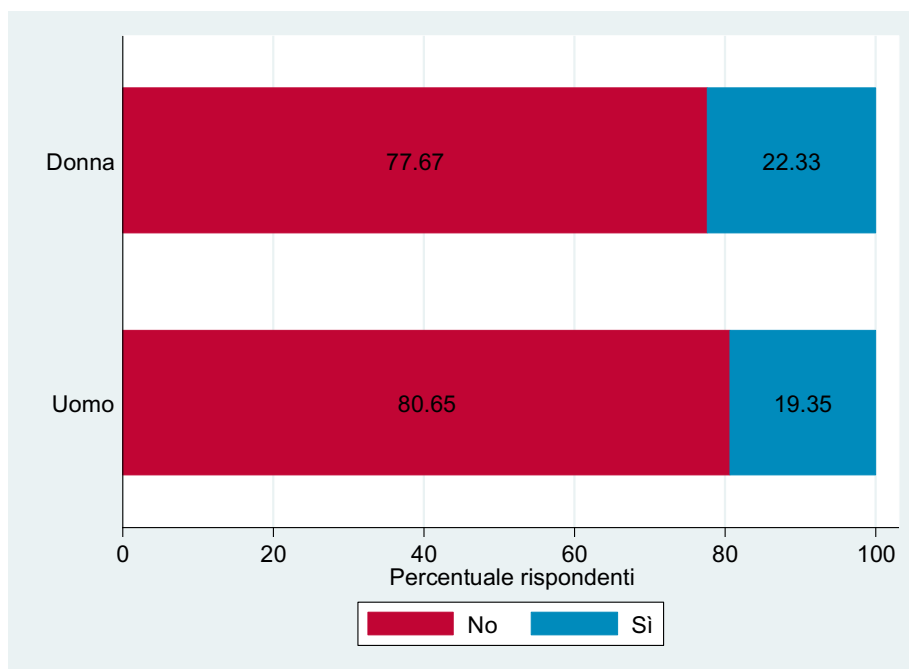
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 49: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [la difficoltà di trovare assistenza tecnica domiciliare in caso di rottura di dispositivi/interruzione di servizio] indagine SW



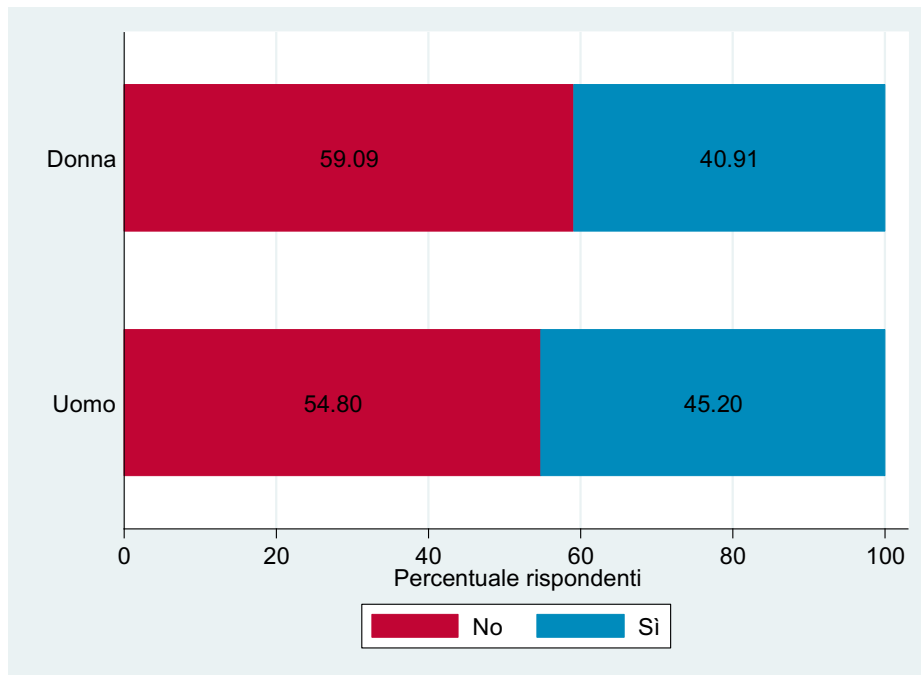
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 50: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [l'impossibilità di accedere da remoto al mio pc di ufficio (con documenti, dati, programmi necessari per il lavoro)] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 51: Risposta alla domanda “Quali ritiene che siano state le principali difficoltà di natura tecnologica di questo periodo di smart working?”, valori percentuali per genere, [la mancanza del clima di lavoro di laboratorio/istituto, non riproducibile da remoto] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Tra gli aspetti proposti dal questionario, nessuno è stato considerato come un ostacolo dalla maggioranza dei rispondenti e si può dunque affermare che nel periodo considerato non vi siano state particolari problematiche di natura tecnica/tecnologica.

L'aspetto che è stato maggiormente considerato come difficoltà di natura tecnologica, ossia la mancanza del clima di lavoro di laboratorio/istituto, non riproducibile da remoto (Figura 51), infatti, più che legato alla tecnologia è chiaramente legato alla modalità di lavoro a distanza. Ovviamente, lo SW non consente di ricreare in maniera virtuale quelle dinamiche che sono invece alla base della collaborazione di persona all'interno di un ufficio o di un laboratorio. Questo dato conferma anche il risultato precedente, relativo agli aspetti negativi dello SW, in cui la maggioranza di uomini e donne hanno segnalato come aspetto decisamente più negativo quello della perdita di socialità con i colleghi. Tuttavia, anche in questo caso, è bene sottolineare come le condizioni di eccezionalità in cui questa tipologia di organizzazione del lavoro è stata implementata hanno inasprito questi aspetti. In condizioni normali, infatti, lo SW non risulta una modalità di lavoro in cui il lavoratore viene confinato in casa, bensì un modo di organizzare il lavoro in modo tale che sia il lavoratore a decidere i tempi e i modi di accesso ai propri uffici.

Passando alle difficoltà più legate in concreto alla tecnologia impiegata per lo svolgimento delle attività lavorative in smart working, quello che emerge è anzitutto che non vi sono state differenze significative tra uomini e donne. In particolare, circa un quarto dei rispondenti, di ambo i sessi, ha segnalato come difficoltà: la lentezza della connessione ad Internet domestica, che molto spesso non dispone della fibra ottica e non è pensata per un utilizzo professionale (Figura 45); l'inadeguatezza delle dotazioni domestiche come PC e tablet, che spesso sono stati insufficienti (Figura 46), soprattutto nel contesto in cui i ragazzi si trovavano a dover

partecipare a delle lezioni in remoto e a necessitare dunque di un dispositivo in grado di supportare tali attività; il generale sovraccarico delle linee, che rallentava la possibilità di lavorare con continuità e che spesso dava luogo a improvvise perdite di connessione (Figura 47); e l'impossibilità di accedere da remoto ai propri pc situati in ufficio (Figura 50) dove i rispondenti molto spesso avevano copie di documenti presenti soltanto nei pc in questione.

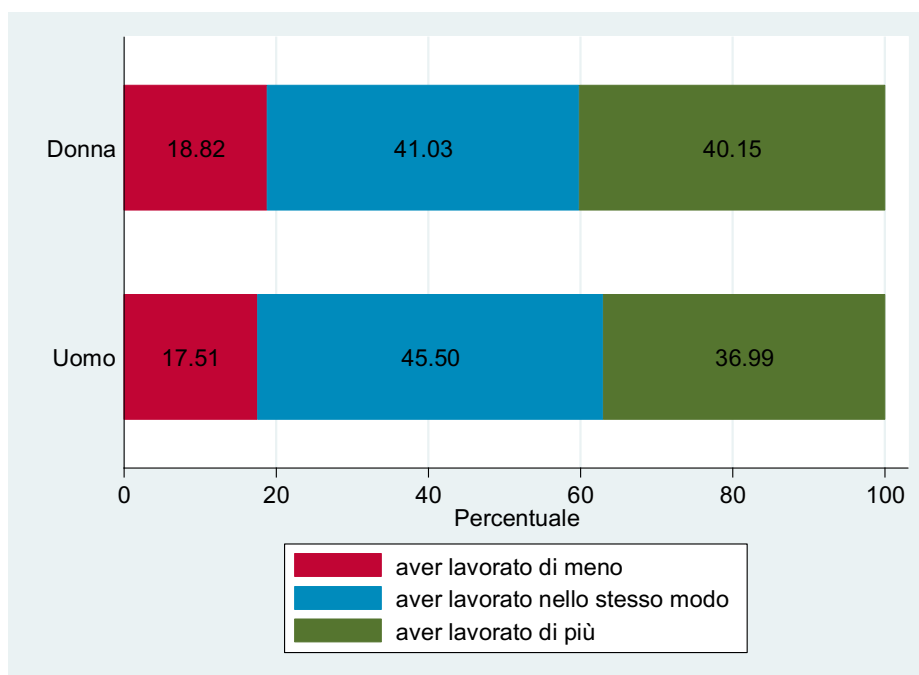
Meno rilevanti, invece, sono risultate le problematiche legate al consumo di dati mobili dallo smartphone (Figura 48) e la difficoltà di trovare assistenza tecnica domiciliare in caso di rottura di dispositivi/interruzione di servizio (Figura 49), segnalate come un problema da circa il 10.00% dei rispondenti.

Smart working e percezione del lavoro

Per poter dare una valutazione dell'esperienza complessiva dell'attività di SW effettuata nel periodo definito dall'emergenza COVID-19 è necessario comprendere come i lavoratori abbiano percepito la qualità e la quantità del lavoro svolto.

La Figura 52 riporta i risultati della domanda relativa alla percezione della quantità di lavoro svolto durante il periodo di SW rispetto al normale carico di lavoro svolto con le classiche modalità di lavoro in ufficio. I dati non mostrano differenze accentuate tra donne e uomini, infatti, i rispondenti di ambo i sessi nella maggioranza dei casi hanno risposto di aver percepito di aver lavorato allo stesso modo o di aver lavorato di più durante il periodo in cui si sono trovati in SW. Mentre, soltanto una minoranza, ossia il 18.82% delle donne ed il 17.51% degli uomini, hanno percepito di aver lavorato di meno.

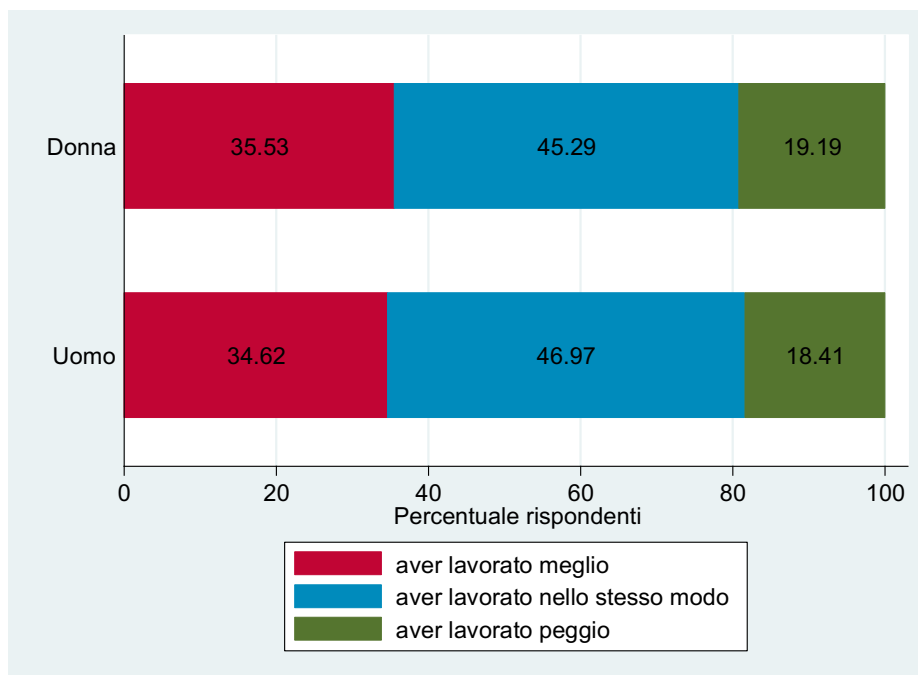
Figura 52: Risposta alla domanda "Nel periodo in cui ha svolto smart working e con riferimento al suo normale carico di lavoro lei ha avuto la percezione di", valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Delle proporzioni simili sono riportate nella Figura 53, che descrive i risultati della domanda relativa alla percezione sulla qualità del lavoro in SW. La maggior parte dei rispondenti, il 35.53% delle donne e il 34.62% degli uomini, infatti, ha dichiarato di aver lavorato meglio, mentre il 45.29% delle donne e il 46.97% degli uomini ha segnalato di aver lavorato allo stesso modo rispetto al periodo pre-SW. E anche in questo caso, soltanto una minoranza dei rispondenti ha dichiarato di aver lavorato peggio, nello specifico il 19.19% delle donne e il 18.41% degli uomini.

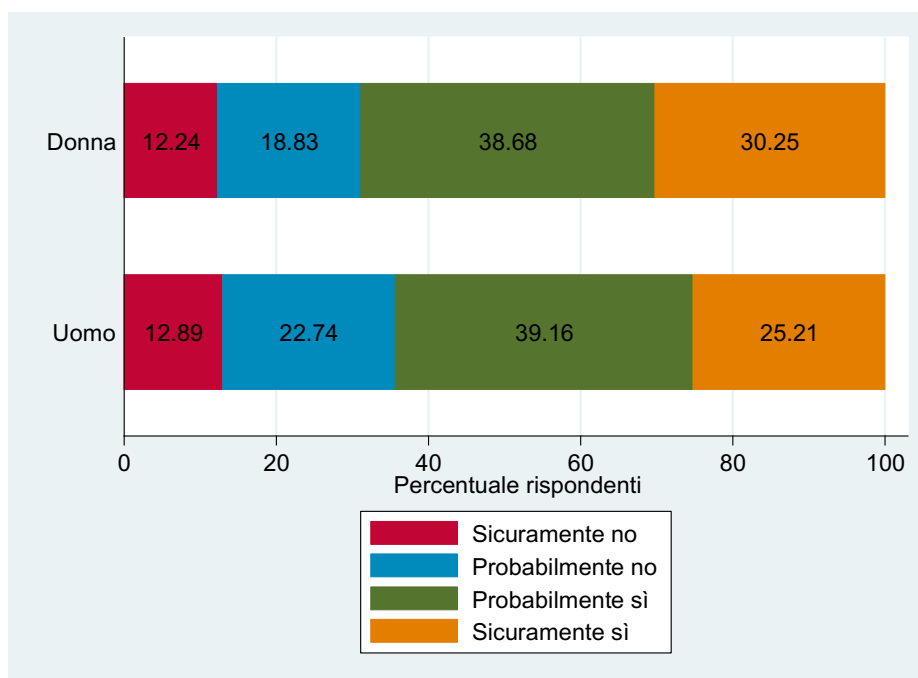
Figura 53: Risposta alla domanda “Nel periodo in cui ha svolto smart working lei ha avuto la percezione di”, valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

A tale proposito, però, va segnalato che, come riportato nella Figura 54, la maggioranza di uomini e donne ritiene sicuro o comunque probabile che le proprie percezioni siano state in qualche modo modificate dalla natura emergenziale della situazione che stavano vivendo, connotata da diverse restrizioni sugli spostamenti e sulle attività all'aria aperta e dal distanziamento sociale.

Figura 54: Risposta alla domanda “Ritiene che il fatto di aver lavorato in smart working in condizioni eccezionali (emergenza Covid19, chiusura di tutti i principali servizi riservati alle famiglie) possa aver influito sulla su percezione dello smart working”, valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Fattori potenzialmente migliorabili dello Smart working

All’interno del questionario “Smart working e questioni di genere” si è anche cercato di comprendere se e in che misura i rispondenti ritenessero che vi fossero dei fattori dell’attività di SW che potessero essere migliorati.

Le Figure da 55 a 60 mostrano una serie di fattori per le quali i rispondenti dovevano indicare se pensassero che potessero essere migliorati.

I fattori presi in considerazione sono stati:

- una maggiore integrazione tra lavoro da casa e lavoro in sede;
- un miglior supporto di welfare nella gestione delle attività di cura domestica e familiare mentre si lavora da casa;
- una migliore definizione dell’orario lavorativo e dell’orario riservato a casa e famiglia;
- una migliore collaborazione con responsabili e colleghi;
- un maggiore coordinamento con partner/familiari per lo svolgimento delle attività di cura domestica e familiare;
- una maggiore flessibilità nell’orario di lavoro.

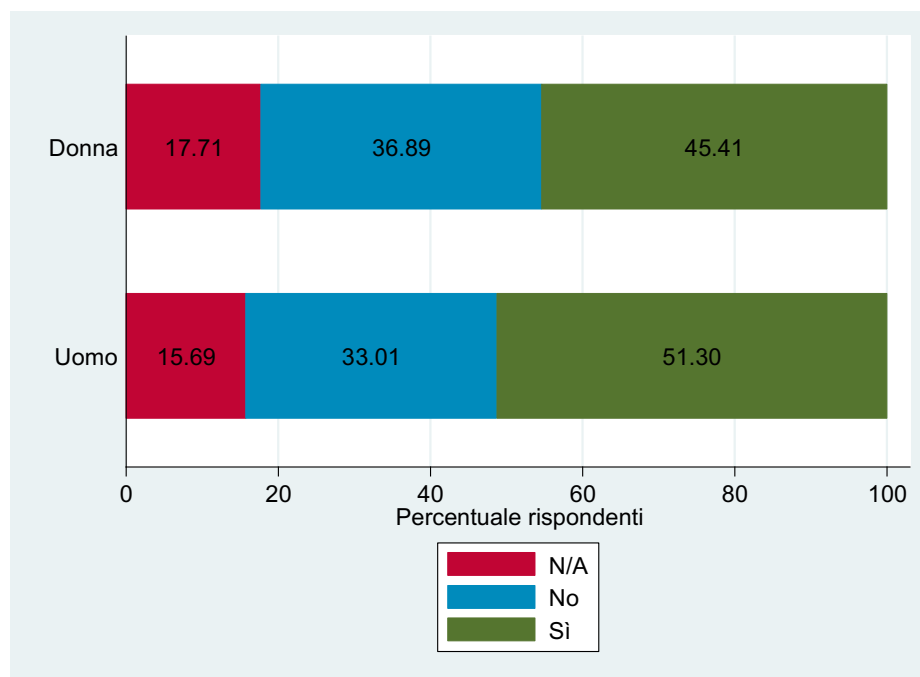
La tabella 6 riassume i valori percentuali di uomini e donne che hanno considerato migliorabili i diversi fattori considerati.

Tabella 6: Schema riassuntivo dei valori percentuali delle caratteristiche di natura tecnologica che hanno rappresentato una difficoltà dello smart working da parte di uomini e donne

Attività	Donne	Uomini
Una maggiore integrazione tra lavoro da casa e lavoro in sede	45.41	51.30
Un miglior supporto di welfare nella gestione delle attività di cura domestica e familiare mentre si lavora da casa	19.52	19.11
Una migliore definizione dell'orario lavorativo e dell'orario riservato a casa e famiglia	18.91	15.61
Una migliore collaborazione con responsabili e colleghi	15.36	18.29
Un maggiore coordinamento con partner/familiari per lo svolgimento delle attività di cura domestica e familiare	13.68	8.70
Una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro	13.68	15.04

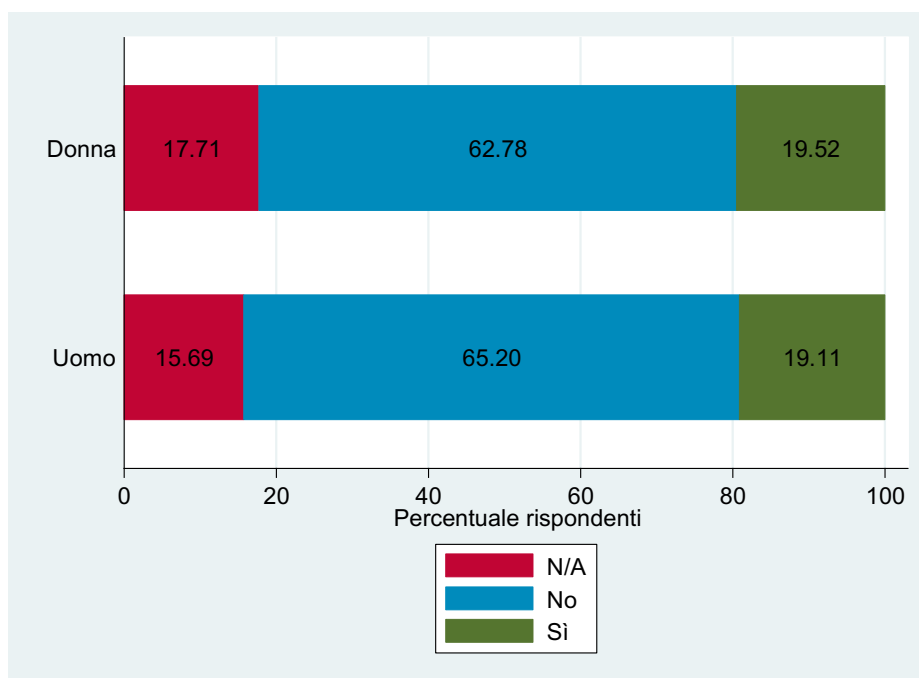
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 55: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell'attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [una maggiore integrazione tra lavoro da casa e lavoro in sede] indagine SW



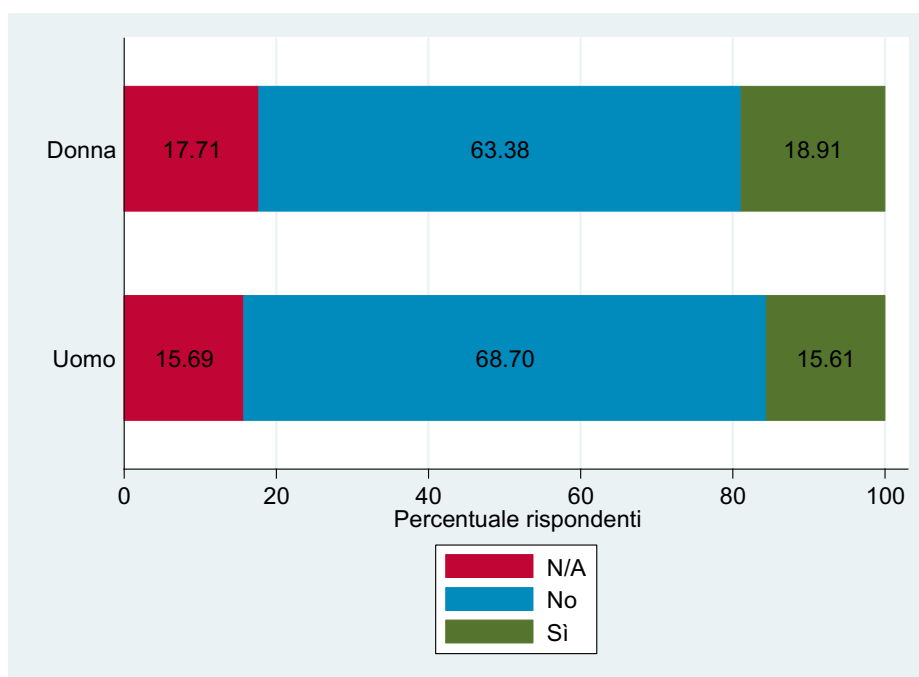
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 56: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell’attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [un miglior supporto di welfare nella gestione delle attività di cura domestica e familiare mentre si lavora da casa] indagine SW



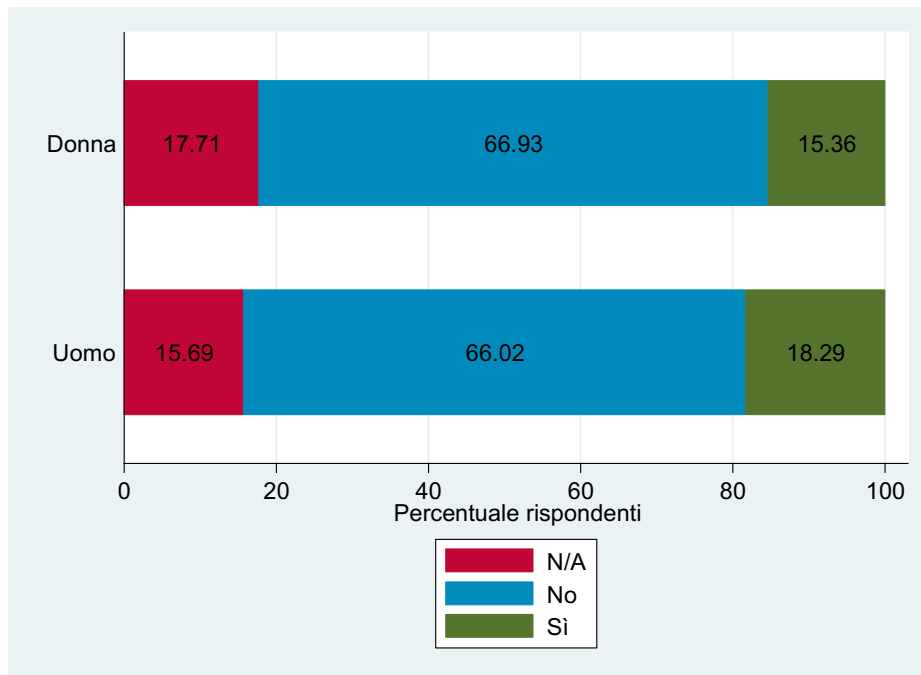
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 57: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell’attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [una migliore definizione dell’orario lavorativo e dell’orario riservato a casa e famiglia] indagine SW



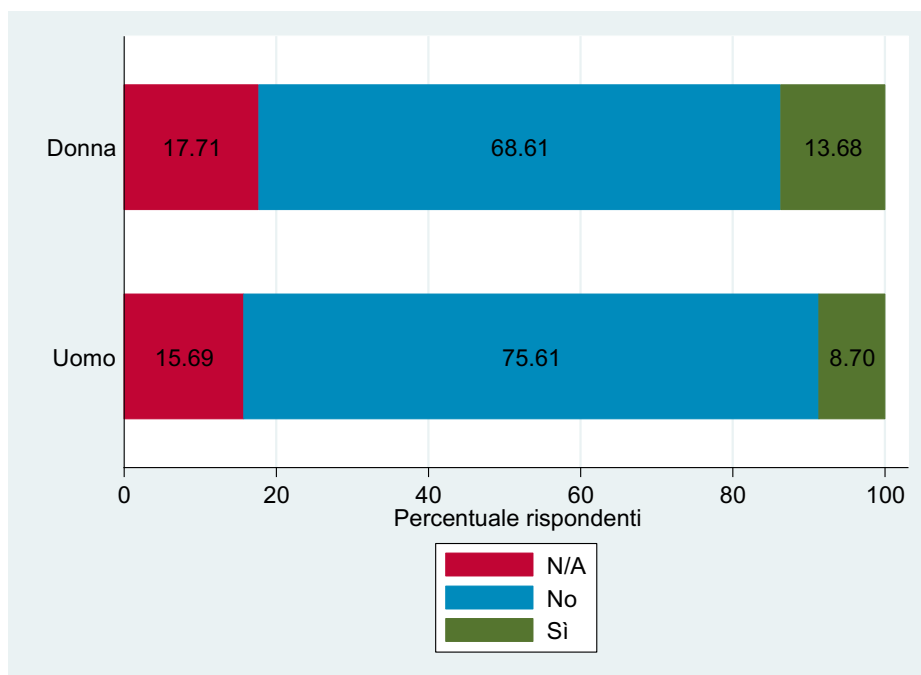
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 58: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell'attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [una migliore collaborazione con responsabili e colleghi] indagine SW



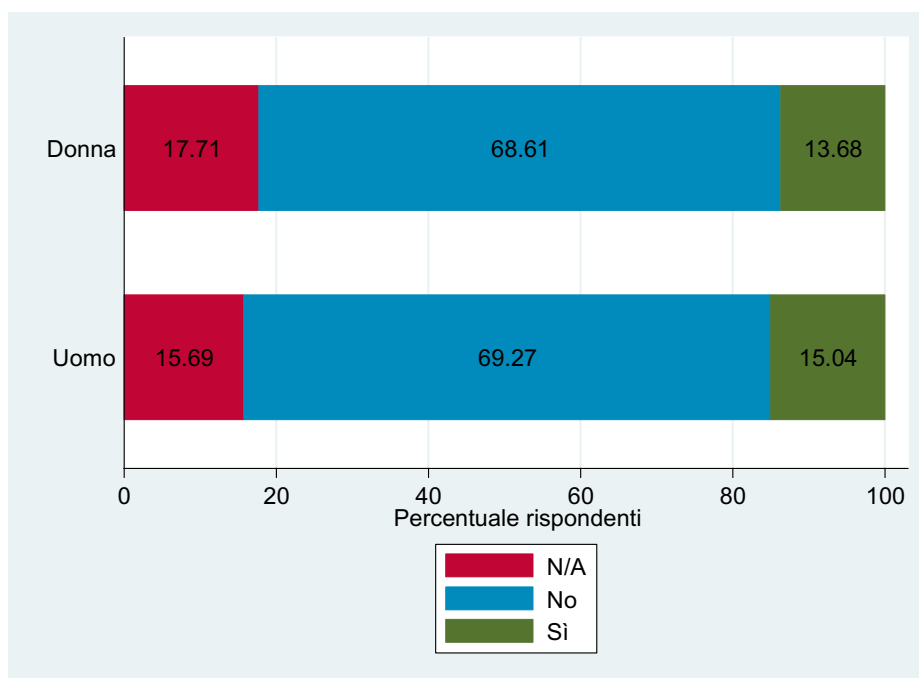
Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 59: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell'attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [un maggiore coordinamento con partner/familiari per lo svolgimento delle attività di cura domestica e familiare] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Figura 60: Risposta alla domanda “Quali pensa siano i fattori che potrebbero essere migliorati nell’attività di smart working?”, valori percentuali per genere, [maggiore flessibilità nell’orario di lavoro] indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Il fattore che maggiormente è stato ritenuto migliorabile dai rispondenti al questionario è stato quello relativo ad una maggiore integrazione tra lavoro da casa e lavoro in sede (Figura 55), considerato migliorabile dal 45.41% delle donne e dal 51.30% degli uomini.

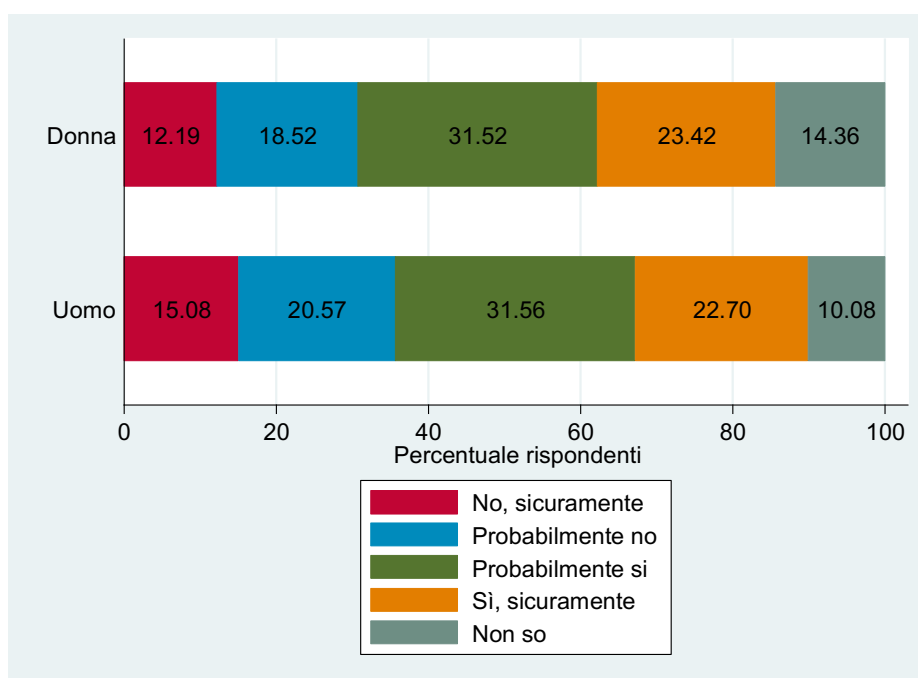
Tutti gli altri fattori sono stati invece ritenuti non migliorabili dalla stragrande maggioranza dei rispondenti, senza segnalare, anche in questo caso, grandi differenze nelle risposte di donne e uomini.

Valutazione dell'esperienza dello smart working

Infine, ai partecipanti all'indagine è stato chiesto di esprimere un parere sulla possibilità di richiedere un prolungamento dello SW una volta conclusa la fase dell'emergenza.

La Figura 61 presenta la distribuzione delle risposte suddivise per genere. I dati mostrano anzitutto che la maggior parte dei rispondenti, 54.94% delle donne e il 54.26% degli uomini, si dichiarano sicuramente, o comunque probabilmente, propensi a richiedere un prolungamento dello SW. Al contrario è solo una minoranza di rispondenti che invece si dichiara sicuramente o probabilmente sfavorevole a farlo. In questo secondo gruppo, tuttavia, va rilevata una certa differenza tra donne e uomini che, rispettivamente, hanno risposto di non essere sicuramente disposti a richiedere un prolungamento dello SW nel 12.19% e nel 15.08% dei casi.

Figura 61: Risposta alla domanda "Al termine di questo periodo di smart working, pensa di richiedere un prolungamento della possibilità di lavorare in questo modo?", valori percentuali per genere, indagine SW



Fonte, Indagine SW, CNR Irpps, 2020.

Conclusioni

L'emergenza COVID-19 ha reso necessario, almeno temporaneamente, ricorrere all'implementazione dello SW, sia nel privato che nella pubblica amministrazione. Come conseguenza, i dipendenti in SW sono passati da 570,000 unità nel 2019 (Osservatorio Smartworking, 2019) a 1,827,792 al 29 aprile 2020 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2020).

L'aumento così consistente dell'impiego dello SW, che nella pubblica amministrazione attraverso vari decreti del Presidente del Consiglio è stato prolungato fino alla fine di luglio 2020, ha avviato una discussione pubblica sullo SW stesso. Tale discussione, che ha visto

coinvolti decisori pubblici, commentatori politici, mass media e, ovviamente, i lavoratori coinvolti in prima persona, si è concentrata sul funzionamento dello SW, sull'opportunità di impiegarlo in modo più consistente anche in seguito alla conclusione dell'emergenza COVID-19 e sulla valutazione stessa dello SW come nuovo modello di organizzazione del lavoro.

Una discussione su tali punti, tuttavia, richiede una maggiore comprensione rispetto a come lo SW sia percepito e vissuto dai lavoratori e ai suoi punti di forza e di debolezza, in modo tale da poter elaborare forme di SW che da un lato consentano al lavoratore di essere produttivo e dall'altro gli consentano di svolgere il proprio lavoro in maniera adeguata, tenendo conto e affrontando le problematiche che possono emergere nel passaggio dal lavoro in presenza al lavoro smart.

Il presente rapporto elabora e descrive i risultati dell'indagine "Smart working e questioni di genere negli enti di ricerca", svolta attraverso un questionario somministrato online dal 6 aprile al 10 giugno 2020 ai lavoratori dei principali enti di ricerca italiani. L'obiettivo principale dell'indagine è quello di quantificare e descrivere se e come l'attività di SW abbia influenzato le dinamiche domestiche e familiari tra donne e uomini durante il periodo definito dall'emergenza COVID-19. L'indagine, tuttavia, mira altresì ad offrire degli spunti di riflessione dai quali possa scaturire una discussione più consapevole ed informata sullo SW, contribuendo così al dibattito pubblico sullo SW stesso.

È bene sottolineare che, come discusso nella sezione del report riguardante il campione dell'indagine, mentre nel caso del CNR e dell'INGV il campione rappresenta una parte significativa del relativo universo di riferimento, rispettivamente il 27.94% e il 23.66% del totale dei dipendenti, per gli altri enti di ricerca il campione è risultato molto inferiore, variando dallo 0.04% all'1.60% dei rispettivi universi di riferimento.

Seppur non generalizzabili all'intera popolazione dei lavoratori italiani in SW né all'intero universo dei lavoratori degli enti di ricerca italiani, analizzando un ampio campione di due dei maggiori enti di ricerca italiani per numero di dipendenti (il CNR e l'INGV), i risultati del presente rapporto rappresentano comunque un utile fotografia dell'impatto e della percezione dello SW sul mondo della ricerca in Italia. Anzi, la peculiarità del campione offre spunti di riflessione molto importanti sulle dinamiche domestico/familiari tra donne e uomini.

All'indagine hanno preso parte un totale di 2,721 dipendenti degli enti di ricerca italiani, tra ricercatori, tecnologi, personale tecnico e personale amministrativo. Il 45.20% (1,230 in valori assoluti) del campione è rappresentato da uomini mentre il 54.80% (1,491 in valori assoluti) da donne. L'età media dell'età dei dipendenti, calcolata come media ponderata rispetto alla frequenza delle risposte per classe di età, è risultata di 49 anni. La maggior parte dei rispondenti (il 60.09% delle donne e il 66.58% degli uomini) lavorano con la qualifica di ricercatore o tecnologo, e in maggioranza (il 70.29% delle donne e il 69.84% degli uomini) lavorano nel proprio ente di ricerca da più di undici anni. Tra i rispondenti al questionario la stragrande maggioranza ha svolto attività di SW durante tutto il periodo definito dall'emergenza COVID-19, il 95.71% delle donne e il 94.72% degli uomini, mentre un'esigua minoranza ha svolto SW soltanto saltuariamente. Inoltre, tra i rispondenti al questionario, il 73.51% (2,000 rispondenti in valore assoluto) è risultato trovarsi a convivere con il proprio partner mentre il 26.49% è risultato non convivente.

L'indagine ha preso in considerazione otto diversi aspetti che sono stati analizzati separatamente: 1) la divisione del carico di lavoro di cura domestica e familiare; 2) smart working, vita domestica/familiare e tempo libero; 3) aspetti positivi dello SW; 4) aspetti negativi dello SW; 5) difficoltà di natura tecnologica dello SW; 6) SW e percezione del lavoro; 7) fattori potenzialmente migliorabili dello SW; 8) valutazione dell'esperienza di SW.

Nella totalità dei paesi l'Ocse rileva, tramite il Development Centre's Social Institutions and Gender Index (SIGI), come le donne svolgono i lavori di cura familiare circa 10 volte più degli uomini e occupano dalle due alle quattro ore al giorno di lavoro non pagato in più degli uomini (OECD, 2020). Per quanto riguarda la divisione del carico di lavoro di cura domestica e familiare l'analisi condotta sui rispondenti degli Enti di Ricerca (con le considerazioni già formulate in par. "Caratteristiche del campione" sul tasso di risposta al questionario di CNR e INGV) ha mostrato anzitutto come vi sia stata una certa differenza sull'impegno del partner nella cura domestica e familiare tra coloro che si trovavano in SW insieme ai rispondenti e coloro i quali hanno continuato a svolgere le proprie funzioni in ufficio. Nel primo gruppo, la maggioranza di uomini e donne ha dichiarato che il proprio partner si sia impegnato nella stessa misura di sempre, tuttavia le donne (27.55%) più degli uomini (20.15%) hanno notato che il proprio partner si sia impegnato di più, mentre un'uguale percentuale di uomini e donne hanno dichiarato che il partner si sia impegnato di meno. Anche nel secondo gruppo, la maggioranza di uomini e donne ha dichiarato che il proprio partner si sia impegnato nella stessa misura di sempre, tuttavia in questo caso le donne (16.36%) più degli uomini (10.66%) hanno notato un minore impegno da parte dei partner, dovuto probabilmente alla circostanza di un impegno lavorativo maggiore in un contesto reso difficile da pandemia e lockdown. Al di là di queste precisazioni sull'attività dei partner dei rispondenti, in SW o meno, sembra di poter affermare, entrando nel merito della ripartizione dei compiti extralavorativi, che i ruoli e le attività svolte dai partner riportano ad un concetto e ad un'organizzazione molto tradizionale di famiglia (con la prevalenza di donne che preparano pasti e svolgono le pulizie, mentre gli uomini sono maggiormente impegnati nella spesa e nel provvedere a riparazioni domestiche). In questo senso, la ripartizione dei compiti, per quanto tradizionale, non può essere ricondotta ad un reale mutamento culturale dei rapporti di suddivisione dei compiti all'interno della coppia, ma alla circostanza che pandemia e lockdown abbiano forzatamente modificato ritmi e routine, spingendo, nei fatti ad una suddivisione dei ruoli che sembra rispondere più ad esigenze di programmazione di attività per entrambi i partner che ad un reale progetto di revisione dei ruoli nella gestione dei carichi domestici. In questo senso, l'eccezionalità della circostanza, pur avendo prodotto la spinta verso lo SW, ha anche un peso rilevante, pur se non misurabile, nel determinare gli effetti di genere nella gestione del tempo di lavoro e per la famiglia e la casa nelle coppie dei rispondenti al questionario.

Più significativi sono i dati relativi alla frequenza con cui i partner, prima dello SW, collaboravano a svolgere le attività di cura domestica e familiare. Infatti, mentre i rispondenti uomo nel 91.73% dei casi dichiarano che il partner collaborava sempre nella divisione del carico lavorativo domestico, nel caso delle donne la percentuale di abbassa al 58.93%. Al contrario, mentre solo il 7.41% degli uomini riporta che il partner collaborava soltanto saltuariamente, nel caso delle donne la percentuale si alza al 37.32%. Stesso segno nel caso della totale assenza di collaborazione segnalata dallo 0.86% degli uomini e dal 3.74% delle donne. Questi dati offrono un importante spunto di riflessione, mostrando come anche tra i dipendenti degli enti di ricerca, che hanno in media un livello di istruzione e di capitale sociale superiore alla popolazione generale del paese, permane una distribuzione dei carichi di lavoro domestico legata ad una visione tradizionale dei ruoli tra donne e uomini nella gestione delle questioni di casa e famiglia.

Altrettanto significativi sono anche i risultati dell'analisi dei carichi di lavoro domestico e di cura familiare, tra uomini e donne, relativi a specifiche attività: pulizie; spese; cura dei figli; supporto alle attività scolastiche da remoto; cura degli anziani (convidenti o non); disbrigo burocrazia e pagamento bollette; piccole riparazioni domestiche; preparazione pasti. L'analisi

delle risposte dell'indagine rivelano che la distribuzione dei carichi di lavoro domestico e familiare, tra i dipendenti degli enti di ricerca, continua ad essere fortemente legata ad una divisione molto tradizionale dei ruoli tra uomini e donne. Le donne, infatti, si occupano in maniera più frequente degli uomini di attività quali le pulizie domestiche, la cura dei figli, il supporto alle attività didattiche da remoto, la cura degli anziani (conviventi e non) e la preparazione dei pasti. Gli uomini, invece, si occupano più frequentemente di attività quali la spesa, il disbrigo della burocrazia e le piccole riparazioni domestiche. Il concetto di work-life balance per le donne nella scienza e nell'accademia è stato oggetto di analisi recenti (Ecklund e Lincoln, 2016), che hanno posto in luce le esigenze forti di conciliazione espresse dalle scienziate, ricercatrici e docenti. In caso di limitate e solo recenti politiche dedicate a questo aspetto, dal questionario emerge come il sistema sociale non riesca, da solo, a precorrere tali esigenze delle donne attive nel mondo della ricerca pubblica, restando la suddivisione dei compiti di genere ancorata ad un modello parziale e piuttosto tradizionale anche per uomini e donne con skill scientifiche e culturali superiori alla media della popolazione italiana.

L'analisi dei dati relativi al tempo libero hanno mostrato che le donne, in percentuale maggiore rispetto agli uomini, hanno preferito dedicare il proprio tempo libero al riordino domestico, effettuando grandi pulizie e riordinando le carte ed i documenti; alla sperimentazione in cucina; alla cura ed assistenza di parenti ed amici che ne avevano bisogno; e allo sport praticato in casa. Gli uomini, invece, in percentuale maggiore rispetto alle donne si sono dedicati a partecipare a corsi di approfondimento online; a leggere, ascoltare musica e guardare film e serie tv; e allo shopping online. Percentuali pressoché identiche tra donne e uomini, invece, si riscontrano per le attività di cura del benessere fisico e spirituale e per un maggiore riposo. L'analisi, dunque, rivela come il lockdown abbia apparentemente rafforzato una divisione di genere tradizionale non solo per quanto riguarda i carichi di lavoro domestico e familiare ma anche rispetto alle attività svolte durante il tempo libero. Va sottolineato, però, che la maggioranza dei rispondenti, sia donne che uomini, hanno dichiarato di non essersi dedicati a nessuna delle attività proposte. Come già detto, questo dato potrebbe essere legato alla semplice mancanza di specifiche attività, alle quali i rispondenti si siano dedicati, tra quelle proposte nel questionario, ma potrebbe anche segnalare il sopraggiungimento di una generale apatia dovuta alla situazione straordinaria ed emergenziale in cui i rispondenti si sono trovati a vivere. Queste considerazioni sembrano rifarsi alla letteratura più consolidata sul gender gap nella gestione del tempo libero delle donne che lavorano (Bittman e Wajcman, 2000), traslandone l'applicazione anche alle carriere di ricerca. In questo senso, "il doppio fardello" di provvedere al lavoro e prendersi cura della famiglia nel tempo non lavorativo (con le grandi pulizie, la sperimentazione in cucina, la cura di parenti e amici con necessità) porta le donne ad assumere modalità più orientate ai compiti domestici e familiari anche nel tempo libero, lasciando così agli uomini, "liberati" da tali incombenze, la scelta tra corsi online, musica, letture, film. Questa differenza di genere nella gestione del tempo libero, che sia frutto di una cultura socialmente trasmessa o frutto di libera scelta femminile, rende questa parte del tempo di vita delle donne molto meno orientato allo sviluppo di sé stesse, laddove l'occasione per gli uomini di approfondire i propri interessi con letture e corsi di formazione online contribuisce al potenziamento del sé, offrendo potenziali opportunità di carriera.

Nonostante la presenza di un certo disequilibrio nella divisione del lavoro di cura domestica e familiare tra i due sessi, e nonostante un'apparente apatia nel tempo libero, solo una modesta minoranza dei rispondenti ha trovato grandi difficoltà nel conciliare il lavoro con le attività di cura domestica e familiare, rispettivamente il 5.19% delle donne e il 5.13% degli uomini. Anzi, una consistente percentuale dei rispondenti (il 36.87% delle donne e il 31.52% degli uomini)

hanno dichiarato di aver sperimentato formati innovativi di gestione del lavoro e delle attività domestiche e di cura familiare. Questo dato appare rilevante in quanto segnala come in un consistente numero di casi, lo SW (soprattutto nella condizione di eccezionalità in cui è stato implementato) potrebbe aver costituito un importante fattore di stimolo spingendo le lavoratrici della ricerca, e in misura minore i lavoratori, a ripensare, progettare, sperimentare e implementare modelli innovativi di conciliazione tra lavoro e vita familiare che, nella normale routine quotidiana tra casa ed ufficio, non sarebbero stati presi in considerazione. Il dato rilevato sulla innovazione di lavoratrici e lavoratori della ricerca che hanno risposto al questionario risulta coerente con la letteratura scientifica sul tema (Gastaldi et al., 2014), secondo cui i processi di responsabilizzazione dei lavoratori rispetto agli obiettivi, di gestione autonoma dei mezzi e degli strumenti per realizzare le finalità professionali individuali e del gruppo di lavoro, costituiscono la principale leva per l'innovazione prodotta dallo SW nelle organizzazioni. In questo il dato rilevato presso i rispondenti al questionario conferma tale funzione di catalizzatore dell'innovazione organizzativa, grazie ad un contributo creativo autonomo dei lavoratori e delle lavoratrici, anche nel contesto della ricerca scientifica pubblica.

Ad ogni modo, anche se il 19.81% delle donne e il 14.90% degli uomini hanno dichiarato di aver cercato di conciliare i due aspetti della propria quotidianità ma trovando comunque delle difficoltà nel farlo, la stragrande maggioranza dei partecipanti all'indagine, il 72.07% delle donne e il 72.69% degli uomini dichiara che tale esperienza sia stata positiva o molto positiva e di essere riusciti in maniera discreta o ottimale a conciliare il lavoro e le attività domestiche e di cura familiare.

Per comprendere meglio le percezioni e i bisogni dei dipendenti degli enti di ricerca che si trovavano a svolgere la propria attività lavorativa in SW, ai rispondenti all'indagine è stato chiesto di valutare alcuni possibili aspetti positivi e negativi dello SW stesso, nonché le principali difficoltà di natura tecnologica che potessero essersi trovati ad affrontare.

Per quanto riguarda gli aspetti positivi, tra quelli proposti, quello che è stato maggiormente segnalato come positivo da donne (67.34%) e uomini (66.10) è stato il risparmio di tempo normalmente impiegato per gli spostamenti dal proprio domicilio alla sede abituale di lavoro, seguito dalla flessibilità dell'orario di lavoro (48.83% delle donne e 50.81% degli uomini) e dalla possibilità di mandare avanti allo stesso tempo le attività lavorative e di cura domestica e familiare. Quest'ultimo aspetto, tuttavia, ha riscontrato una certa differenza tra donne (41.92%) e uomini (35.12), evidenziando ulteriormente come le attività di cura domestica e familiare continuino ad essere considerate più importanti dalle donne rispetto agli uomini.

Rispetto agli aspetti negativi dello SW, invece, l'unico aspetto tra quelli proposti ad essere considerato negativo dalla maggioranza di donne (66.73%) e uomini (65.93%) intervistati è stato la perdita di socialità con i colleghi derivante dal lavorare da casa. Percentuali più basse ma comunque considerevoli sono state raggiunte anche nel caso degli aspetti relativi alla sensazione di essere confinati nell'ambiente domestico e allo smarrimento della suddivisione del giorno in tempo lavorato e tempo libero. È importante considerare, però, che tutti e tre gli aspetti considerati maggiormente negativi siano solo in parte una conseguenza diretta dell'attività di SW e che, certamente, tali aspetti siano stati acuiti dalle norme di distanziamento sociale emanate dal Governo agli inizi di marzo e le misure di lockdown, che hanno fortemente limitato gli spostamenti dalle abitazioni private. Questa percezione di rottura del lavoro di team, prodotta più dal lockdown che dallo SW, è coerente con l'affermazione del team work all'interno delle comunità di ricerca e scienza. Come è stato osservato (Salas, Reyes e McDaniel, 2018) l'affermazione della scienza come prodotto di gruppi di individui che collaborano per progetti evidenzia l'importanza della partecipazione ad un

gruppo per stimolare la creatività dei risultati della ricerca, tenere costantemente impegnato il gruppo rispetto agli obiettivi, sollecitare l'approccio di serendipità derivante dalla costante frequentazione, anche informale, che si crea all'interno dei team. In questo senso, occorre riflettere, anche in prospettiva, sulle modalità per coniugare i vantaggi scientifici di un lavoro in co-presenza dei team, con le possibilità aperte dall'applicazione massiccia dello SW.

I rispondenti all'indagine, invece, non hanno difficoltà di natura tecnologica rilevanti durante il periodo di SW. Infatti, l'unico aspetto segnalato come difficoltà di natura tecnologica, ossia la mancanza del clima di lavoro di laboratorio/istituto, non riproducibile da remoto, più che legato alla tecnologia è chiaramente legato alla modalità di lavoro a distanza. Lo SW non consente di ricreare in maniera virtuale quelle dinamiche che sono invece alla base della collaborazione di persona all'interno di un ufficio o di un laboratorio. Questo dato conferma anche il risultato precedente, relativo agli aspetti negativi dello SW, in cui la maggioranza di uomini e donne hanno segnalato come aspetto decisamente più negativo quello della perdita di socialità con i colleghi. Tuttavia, anche in questo caso, è bene sottolineare come le condizioni di eccezionalità in cui questa tipologia di organizzazione del lavoro è stata implementata hanno inasprito questi aspetti. In condizioni normali, infatti, lo SW non risulta una modalità di lavoro in cui il lavoratore viene confinato in casa, bensì un modo di organizzare il lavoro in modo tale che sia il lavoratore a decidere i tempi e i modi di accesso ai propri uffici.

Sebbene lavoratori e lavoratrici abbiano trovato alcune difficoltà nella gestione del lavoro così come nella gestione delle attività di cura domestica e familiare, nello svolgere il proprio lavoro in SW i partecipanti all'indagine hanno percepito di aver lavorato allo stesso modo rispetto al periodo precedente o di aver lavorato di più durante il periodo in cui si sono trovati in SW. Soltanto una minoranza, ossia il 18.82% delle donne ed il 17.51% degli uomini, hanno percepito di aver lavorato di meno. Non solo, la maggior parte dei rispondenti, il 35.53% delle donne e il 36.62% degli uomini, infatti, ha dichiarato di aver lavorato meglio, mentre il 45.29% delle donne e il 46.97% degli uomini ha segnalato di aver lavorato allo stesso modo rispetto al periodo pre-SW. E anche in questo caso, soltanto una minoranza dei rispondenti ha dichiarato di aver lavorato peggio, nello specifico il 19.19% delle donne e il 18.41% degli uomini. La maggioranza di uomini e donne, comunque, nella propria percezione dello SW ritiene rilevante la natura emergenziale della situazione che stavano vivendo, connotata da diverse restrizioni sugli spostamenti e sulle attività all'aria aperta e dal distanziamento sociale.

I rispondenti all'indagine evidenziano anche un fattore che a loro avviso necessita di essere migliorato per garantire una migliore gestione dello SW: una maggiore integrazione tra lavoro da casa e lavoro in sede, considerato migliorabile dal 45.41% delle donne e dal 51.30% degli uomini. Tutti gli altri fattori proposti (un miglior supporto di welfare nella gestione delle attività di cura domestica e familiare mentre si lavora da casa, una migliore definizione dell'orario lavorativo e dell'orario riservato a casa e famiglia, una migliore collaborazione con responsabili e colleghi, un maggiore coordinamento con partner/familiari per lo svolgimento delle attività di cura domestica e familiare, una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro) sono stati invece ritenuti non migliorabili dalla stragrande maggioranza dei rispondenti, senza segnalare, anche in questo caso, grandi differenze nelle risposte di donne e uomini.

Infine, i partecipanti all'indagine hanno espresso il proprio parere sulla possibilità di richiedere un prolungamento dello SW una volta conclusa la fase emergenziale. A tal proposito, nonostante, dunque, tutte le difficoltà incontrate dalle lavoratrici e dai lavoratori degli enti di ricerca che hanno preso parte all'indagine, sia quelle direttamente legate alle SW sia quelle più direttamente imputabili alla situazione di eccezionalità e alle limitazioni delle libertà di movimento in cui essi si sono trovati a sperimentare questa tipologia di organizzazione del

lavoro, i dati hanno mostrato che la maggioranza dei rispondenti, il 54.94% delle donne e il 54.26% degli uomini, pensano di richiedere, sicuramente o comunque probabilmente, un prolungamento dello SW. Al contrario solo una piccola minoranza di rispondenti ha dichiarato che, sicuramente o probabilmente, non richiederà tale prolungamento.

Come si è visto, dunque, le lavoratrici e i lavoratori degli enti di ricerca italiani hanno giudicato in maniera prevalentemente positiva l'esperienza dello SW fatta durante il periodo definito dall'emergenza COVID-19. La natura emergenziale che ha caratterizzato tale esperienza, ovviamente, ha avuto un certo peso nelle percezioni e nelle valutazioni degli individui e, di conseguenza, decisioni pubbliche sull'opportunità di impiego dello SW come forma di organizzazione del lavoro non dovrebbero essere basate esclusivamente sull'analisi di tale periodo. Per poter operare una valutazione precisa e coerente è necessario, infatti, approfondire lo studio delle percezioni e dei bisogni dei dipendenti che si trovano ad operare in SW in una situazione non emergenziale.

Bibliografia

- Berk, S. F. (1985). *The gender factory: The apportionment of work in American households*. New York: Plenum.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., e Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55–63.
- Bittman, M., e Wajcman, J. (2000). The rush hour: The character of leisure time and gender equity. *Social Forces*, 79(1), 165-189.
- Blood, R. O., e Wolfe, D. M. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of married living*. New York: Free Press.
- Chiaro, G., Prati, G. e Zocca, M. (2015). Smart working: dal lavoro flessibile al lavoro agile. *Sociologia del lavoro*, 138, 68-87.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 1208–1233.
- Corbolante, L. (2020). Lavorare da casa non è smart working! [online]. *Terminologia etc. Disponibile all'indirizzo:*
<http://blog.terminologiaetc.it/2020>,
<http://blog.terminologiaetc.it/2020/03/09/significato-smartworking/>.
- D'Amato V. (2014). *Management 3.0. Il manifesto e le nuove competenze per un manager*. Milano: FrancoAngeli.
- Ecklund, E., e Lincoln, A. E. (2016). *Failing families, failing science: Work-family conflict in academic science*. New York: NYU Press.
- Gastaldi, L., Corso, M., Raguseo, E., Neirotti, P., Paolucci, E. e Martini, A. (2014). Smart working: Rethinking work practices to leverage employees' innovation potential. In *Proceedings of the 15th International CINet Conference* (Vol. 100).
- Gianni, M. (2017). General Electric, così lo Smart Working porta all'empowerment delle persone [online]. *Network Digital 360*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.digital4.biz/hr/smart-working/general-electric-cosi-lo-smart-working-porta-all-empowerment-delle-persone/>.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Istat (2020). Situazione e prospettive delle imprese nell'emergenza sanitaria covid-19 [online]. *Report Statistiche*, 15 giugno 2020. Disponibile all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/files//2020/06/Imprese-durante-Covid-19.pdf>.
- Lachance-Grzela, M., e Bouchard, G. (2010). Why do women do the lion's share of housework: A decade of research. *Sex Roles*, 63(11-12), 767–780.
- Mattalucci L. (2014). Il crescente interesse per il tema dello “smart working” [online]. Disponibile all'indirizzo: <http://www.marcoarelio.comune.roma.it/-/il-crescente-interesse-per-il-tema-dello-smart-working-?inheritRedirect=true>.

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2020). Sono più di 1 milione e 800 mila i lavoratori attivi in modalità smart working [online]. *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Comunicati Stampa*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/sono-piu-di-1-milione-800-mila-i-lavoratori-attivi-in-modalita-smart-working.aspx/>.
- Oakley, A. (1974). *The sociology of housework*. London: Martin Robinson.
- OECD (2020). Women at the core of the fight against COVID-19crisis [online]. *OECD Tackling Coronavirus Contributing to a Global Effort*. Disponibile all'indirizzo: <https://www.icvanetwork.org/system/files/versions/OECD%20women%20and%20covid%2019%5B1%5D.pdf>.
- Osservatorio Smart Working. (2019). Cresce il numero degli smart worker italiani: 570mila (+20%) lavoratori più soddisfatti degli altri [online]. *Osservatori.net Digital Innovation*. Disponibile all'indirizzo: https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/comunicati-stampa/crescita-smart-working-engagement-italia-2019.
- Salas, E., Reyes, D. L. e McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 73(4), 593-600.
- Sullivan O. (2018) 'The Gendered Division of Household Labor'. In: Risman B., Froyum C., Scarborough W. (eds) *Handbook of the Sociology of Gender*. Cham: Springer. DOI: 10.1007/978-3-319-76333-0_27.