

GLI ITALIANI E IL LAVORO DOPO LA GRANDE EMERGENZA

RAPPORTO FINALE



Gli italiani e il lavoro dopo la grande emergenza

Rapporto finale

Il presente Rapporto è stato realizzato da un gruppo di lavoro di Fondazione Studi Consulenti del Lavoro coordinato da Ester Dini, Responsabile del Centro Studi. La rilevazione è stata svolta dalla società SWG

Indice

1. Nota introduttiva	3
2. Affaticati e impoveriti, ma si innovano contenuti e competenze dei lavoratori	8
2.1. Un anno di lavoro a singhiozzo: solo due italiani su tre tornati alla normalità ..	8
2.2. Malgrado Cig e sostegni, redditi in calo per 7,5 mln di lavoratori	11
2.3. La fatica di un anno eccezionale, che ha trasformato il lavoro	15
3. Smart working, una rivoluzione nel lavoro degli italiani	19
3.1. Ad aprile, un italiano su tre lavora da casa	19
3.2. Più conciliazione ma anche maggiore stress e rischi per la salute	23
3.3. Italiani contenti a metà: il 40% vorrebbe tornare in presenza	26
3.4. Per i giovani, un modello da cui non si torna indietro	30
4. Competenze decisive per la ripartenza. Ma serve più innovazione	34
4.1. La riscoperta centralità della conoscenza	34
4.2. Poca innovazione e specializzazione nel profilo dei lavoratori	38
4.3. Aggiornamento e formazione: per la metà ancora un tabù	39
5. L'orizzonte del lavoro che verrà, tra paure diffuse e voglia di stabilità	44
5.1. Il futuro fa paura: quasi un milione sicuro di perdere il lavoro	44
5.2. Più stabilità e <i>work life balance</i> negli obiettivi a medio termine	49
5.3. La tecnologia: l'ulteriore incognita sul lavoro che verrà	52
6. Nota metodologica	55

1. Nota introduttiva

L' Italia del lavoro in mezzo al guado, tra la fatica di un anno eccezionale e l'incertezza di una ripresa che appare ancora lontana

Stremati da un anno eccezionale, pieno di cambiamenti e piccole rivoluzioni del lavoro, preoccupati per un futuro ancora molto incerto, in cui l'ansia personale amplifica i timori diffusi per una ripresa che appare ai più ancora molto lontana. Ma anche rinnovati nelle competenze e nelle modalità di organizzare la propria dimensione lavorativa, mai come in quest'anno stravolta e divenuta centrale nella vita di tanti italiani. Se c'è una parola con cui sintetizzare il *mood* prevalente dei lavoratori italiani, in questo mese di aprile, in cui l'ansia di ripresa si sovrappone al timore che sia prematura, è una **grande stanchezza**.

È ciò che traspare dalla lettura dei risultati dell'indagine condotta a metà aprile su un campione rappresentativo di occupati: tra chi è sopravvissuto ad un anno drammatico, che ha "lasciato sul campo" quasi un milione di occupati e che rischia di lasciarne altrettanti quando lo sblocco dei licenziamenti verrà meno.

Quello prevalente è un mood che oscilla tra la **preoccupazione (29,6%)** e la **stanchezza profonda (20%)**, che sfocia in **rabbia (8,2%)** fino alla **disperazione (4,1%)** tra quei lavoratori che, della crisi, hanno pagato il costo più alto. Sentimenti più che coerenti con l'anno trascorso, che ha visto fortemente deteriorate le condizioni di lavoro, a fronte di un affanno crescente ad inseguire i tanti cambiamenti che nel rapido succedersi degli eventi, hanno modificato profondamente il rapporto degli italiani con il lavoro: **più della metà (56,7%)** indica **l'aumento dello stress e della fatica** come fattore che più ha caratterizzato la loro vita professionale.

La situazione di contesto generale ha fatto da cassa di risonanza alle tante emergenze che i lavoratori hanno affrontato, iniziate con la chiusura delle scuole, delle attività economiche e via via, con differente intensità ed estensione, succedutesi ininterrottamente dalla ripresa della seconda ondata pandemica.

A metà aprile **1,8 mln di occupati ancora non lavorano**, perché interessati da sospensioni di attività o cassintegrazione; di questi, 800 mila sono fermi da più di tre mesi. Si tratta dell'8% dei lavoratori, a cui si aggiunge un'altra quota, il 24,6% che, pur lavorando, lo fa in condizioni anomale, con orari ridotti, giorni alternati, non essendo tornato alla piena normalità. Complessivamente, un terzo dei lavoratori (32,6%) vive ancora una situazione emergenziale, rispecchiando la fotografia di un anno che ha visto, nell'alternanza delle chiusure e delle riprese, circa il 36,4% sospendere la propria attività per un periodo di tempo prolungato.

L'effetto sui redditi, pur attenuato dall'eccezionalità delle misure messe in campo, tra Cig, ristori e bonus, è stato devastante. **Circa 7,5 milioni di lavoratori (il 32,5%) hanno visto diminuire il proprio reddito, il 10,8% per un importo superiore al 30%**, in un quadro estremamente differenziato di situazioni, in cui emergono con evidenza le maggiori criticità degli autonomi: tra questi, il 53,5% segnala una riduzione delle entrate, che per più di un quarto (25,5%) è stata superiore al 30%.

Ancora più pesanti sono stati i riflessi sull'economia familiare, giunta all'appuntamento con la crisi dopo un decennio di bassa crescita dei salari, che ha fatto lievitare le difficoltà delle famiglie dei lavoratori. In un anno in cui larga parte dei consumi – dal tempo libero, ai trasporti, alla cultura – è stato inaccessibile, **il 56,1% dei lavoratori afferma di avere avuto problemi a far fronte alle spese familiari**: e se il 44,2% ha ridotto quelle non necessarie, il 16,7% ha invece dovuto tagliare consumi essenziali, come salute o alimentare.

Si tratta ovviamente di un quadro che attiene ad una parte minoritaria di lavoratori, ma significativa per i numeri che presenta. La realtà dell'anno è stata un mosaico molto più articolato di situazioni

lavorative ed economiche, in cui la maggioranza degli italiani (due su tre) non ha registrato significativi contraccolpi. Ha continuato a lavorare con relativa stabilità anche durante il lock down, ed è riuscito a difendere la propria capacità reddituale, in alcuni casi rafforzandola: c'è infatti un 12,2% che ha visto aumentare il proprio reddito da lavoro, e un 21,3% che dichiara di essere riuscito a risparmiare nel corso dell'anno.

Ma anche per loro, usciti apparentemente indenni, l'anno passato traccia un segno meno per il lavoro. Più della metà degli italiani (55,2%) dichiara che la pandemia ha avuto un effetto negativo su tale dimensione mentre è circa un terzo la quota di quanti affermano che non ha cambiato nulla. Quando a prevalere non sono state le ragioni economiche, è stata l'ansia indotta dal cambiamento a produrre stress e stanchezza. Quello passato è stato, come anticipato, un anno di vere e proprie rivoluzioni per il lavoro degli italiani che, a partire dallo smart working, nelle sue tante e variegate declinazioni, hanno impattato profondamente su organizzazione, competenze e cultura del lavoro degli italiani.

Il primo dato che emerge con forza dalla lettura del rapporto è l'**accelerazione nel processo di alfabetizzazione digitale degli italiani**. Spinti dall'esigenza di relazionarsi con un mercato trasferitosi nell'arco di pochi giorni dalla piazza alla rete, o trovatisi nell'emergenza di allestire una postazione casalinga per lavorare a distanza, in tanti, professionisti, dipendenti della PA o privati, commercianti e artigiani, hanno fatto i conti con i limiti delle proprie conoscenze tecnologiche e digitali. Con il risultato che, dopo un anno, quattro lavoratori su dieci (41,8%) le hanno nettamente migliorate, con un vero e proprio balzo in avanti tra i gruppi partiti più svantaggiati: lavoratori over 55 e residenti al sud, tra cui la quota di quanti hanno migliorato le proprie conoscenze digitali e tecnologiche sale rispettivamente al 47% e 48%.

Un cambio di passo quanto mai necessario, considerato il ritardo storico dell'Italia su questo fronte, indotto dalla **forte innovazione nei contenuti e nelle modalità di lavoro avvenuta** per il 40,5% dei lavoratori, che ha comportato parallelamente anche un **aumento generalizzato del carico di lavoro** (41,6%), più **responsabilità e autonomia** (37,9%), e maggiore **focalizzazione su obiettivi e risultati** (37,4%). Ma che, al tempo stesso, ha penalizzato il clima e le relazioni nell'ambiente di lavoro, risultati peggiorati per il 30,4% dei lavoratori.

In un anno in cui i tanti cambiamenti intervenuti hanno portato più di un terzo a **mettere ancora più al centro della propria vita il lavoro** (il 35,8% afferma che è cresciuta l'importanza che danno a tale sfera, contro il 12,9% che l'ha vista ridurre), non si registra un aumento della soddisfazione connessa che, anzi, risulta mediamente diminuita per il 31,9% e aumentata solo per il 24,4%.

In questo scenario che fotografa il *sentiment* degli italiani nella delicata fase di passaggio in corso, sono però rinvenibili tre grandi driver di trasformazione che, emersi o amplificati con la pandemia, segneranno il corso del lavoro in Italia nei prossimi anni, non senza contraddizioni e criticità.

Il primo riguarda la **trasformazione dei modelli organizzativi del lavoro**, di cui la diffusione su larga scala del lavoro agile rappresenta la forma più visibile, ma non l'unica. Sono 7,3 milioni (31,6% del totale) gli occupati che, in forma ibrida (16,8%) o esclusiva (14,8%) lavorano da casa: i più stabilmente dall'inizio della pandemia. Un'esperienza che ha stravolto la vita di aziende e lavoratori e che, passata l'euforia iniziale, si presenta oggi molto contraddittoria nelle valutazioni degli stessi smart workers.

Da un lato se ne apprezzano gli indiscutibili benefici, primo fra tutti la **possibilità di armonizzare meglio vita privata e lavorativa** (lo considera una conseguenza dello smart working il 62,4% degli occupati che hanno sperimentato tale modalità), che ha permesso a molti di dedicare più tempo ai

propri interessi (35,1%), ricongiungersi con famigliari o amici (28,2%), lavorare in luoghi diversi dall'abitazione, anche di vacanza (27%).

Dall'altro lato, iniziano ad emergere con forza le controindicazioni, soprattutto in termini professionali. Dopo un anno di una sperimentazione divenuta sempre più normalità, circa la metà degli smart workers lamenta lo **sconfinamento dei tempi di lavoro nel privato**, l'**indebolimento delle relazioni con i colleghi**, il sovraccarico e lo **stress da prestazione** indotto dal venire meno della presenza come "misuratore di risultato". Il 47% inizia a sentirsi **marginalizzato rispetto alle dinamiche aziendali**, mentre vi è un 40% che parla di vera e propria **disaffezione** verso il lavoro. Anche l'inadeguatezza delle postazioni domestiche inizia a farsi sentire: sono il 48,3% i lavoratori che iniziano ad avvertire disturbi fisici derivanti dall'*homeworking*.

Si capisce pertanto perché il giudizio degli italiani appaia fortemente polarizzato, tra chi promuove, anche entusiasticamente, il nuovo modello di lavoro, e chi al contrario lo boccia. Con l'esito che 4 italiani su 10 sarebbero contenti di tornare in presenza, mentre il 16,7% (ma tra i giovani la percentuale arriva al 34%) lo considera ormai un "punto di non ritorno" nella propria vita professionale: pur di continuare a lavorare da casa il 10,7% cercherebbe un'altra occupazione mentre il 6% sarebbe disposto a farsi abbassare lo stipendio o addirittura lasciare il lavoro.

Un giudizio che risente fortemente delle modalità con cui l'esperienza è stata vissuta, segnando un netto solco tra quanti hanno trovato nella dimensione domestica spazi, infrastrutture tecnologiche e situazioni famigliari funzionali al lavoro, e quanti al contrario, hanno visto esplodere le difficoltà: e non vi è dubbio che siano state le coppie con figli ad averne di più.

Ma l'introduzione dello smart working **inizia a far emergere, tra i segmenti professionali più qualificati e soprattutto tra i giovani, anche una visione nuova del lavoro** fatta di crescente ibridazione tra vita privata e professionale, nei luoghi come nei tempi, ma anche nelle tante dimensioni in cui questo si articola: a partire dalla formazione, con l'integrazione crescente di momenti di aggiornamento che per chi, stando a distanza e vedendo ridurre le opportunità di scambio e confronto con i colleghi, costituiscono uno strumento imprescindibile per mantenere le proprie competenze al passo con i tempi.

Quello che emerge, anche dall'analisi, è infatti da un lato, la **spinta verso una dimensione di lavoro sempre più sostenibile**, ovvero integrata e armonizzata con il privato, che sarebbe riduttivo definire conciliazione, nel senso tradizionale del termine, ma che investe ambiti di vita differenti e articolati, destinati ad assumere sempre più peso nella vita delle persone. Dall'altro lato, l'evoluzione stessa della **prestazione lavorativa, verso un modello più orientato al risultato, alla responsabilità e all'autonomia**, tratti che emergono trasversali alla platea degli smart workers, ma ancor di più tra i profili ad alta qualificazione, in cui anche la prestazione di tipo dipendente finisce per sussumere i tratti tipici di quella autonoma. Nella pluralità di situazioni e nuovi equilibri ancora tutti da definire, a partire dal rapporto individuale con il lavoro, i cui possibili esiti, estremi e non desiderabili, sono il disinvestimento da un lato e il sovraccarico dall'altro.

Il secondo dato che emerge dalla lettura della ricerca è la **centralità riconosciuta dagli italiani al valore delle competenze**. La paura di perdere il lavoro, ma soprattutto di non ritrovarne un altro, il confrontarsi con i propri limiti professionali (primo fra tutti l'utilizzo delle tecnologie) se da un lato a portato ad uno sforzo di aggiornamento importante, per non restare indietro, dall'altro ha messo al centro dell'attenzione degli italiani il tema delle competenze, considerate dalla gran parte dei lavoratori, decisive nel garantire accesso e permanenza nell'occupazione.

Sfatando una vulgata quanto mai diffusa e pericolosa, giovani e anziani, con sfumature diverse, riconoscono alla competenza, maturata dall'esperienza o plasmata dalla freschezza degli studi,

l'unico vero strumento di protezione, in un mercato del lavoro divenuto mai come quest'anno instabile, che non può più contare come un tempo sulla sicurezza di un contratto a tempo determinato, sulla tutela dei diritti, ma anche sul circuito relazionale e sulla capacità di autopromozione, che alla lunga si rilevano molto meno premianti dell'essere competenti.

Alla richiesta di indicare quali siano i fattori più importanti per mantenere o trovare un'occupazione, il 39,5% dei lavoratori indica al primo posto "l'essere competenti", seguito, al terzo (30,6%), da "l'avere le competenze giuste che servono alle imprese". E se al secondo spicca l'indicazione della soft skill per eccellenza – l'adattabilità (34,9%) – attitudine mai così preziosa e apprezzata come nell'anno appena passato, solo un quarto (23,7%) indica al quinto posto la garanzia offerta da un contratto a tempo indeterminato, mentre il 14,2% pensa che possa essere utile conoscere e saper tutelare i propri diritti.

Una conquista importante, almeno in termini di consapevolezza, per un Paese dove il tema della formazione, a tutti i suoi livelli (di base e continua), è sempre stato marginale. E che si troverà a breve a fare i conti, se gli obiettivi del Recovery Plan prenderanno forma, con un fabbisogno di professionalità altamente qualificato che non è detto il mercato sia in grado di offrire.

Da questo punto di vista, l'indagine offre uno spaccato poco incoraggiante: la metà degli italiani (53,6%) reputa di avere un profilo appetibile sul mercato, o perché fortemente innovativo, quindi richiesto dalle aziende (27,7%), o molto specialistico, difficilmente sostituibile (25,9%). **Il 46% degli occupati percepisce le proprie competenze largamente inadeguate**: il 24,1% dichiara di avere un profilo molto generico, mentre il 22,2% lo giudica obsoleto, poco o nulla ricercato dalle aziende.

Un'ammissione di debolezza che rischia però di tradursi in un pericolosissimo circolo vizioso di autoesclusione, considerato che proprio tra questi lavoratori non solo si riscontra una maggiore resistenza al cambiamento e all'aggiornamento ma anche una minore propensione a formarsi: il 38% di questo gruppo ha frequentato un corso di formazione negli ultimi due anni contro il 56% di chi ha un profilo innovativo e il 67,9% di chi lo definisce specialistico.

Proprio attorno alle competenze, e alla qualità dei profili che queste definiscono è andato prendendo forma nel corso dell'anno un altro fenomeno che rischia di radicarsi nel mondo del lavoro, legato alla **crescita dei divari e all'aumento delle disuguaglianze**. Se c'è infatti un dato ricorrente nella lettura trasversale della ricerca, è proprio il **disagio crescente che si avverte nei segmenti di lavoro meno qualificati del lavoro**, molti dei quali occupati in settori profondamente colpiti dalle restrizioni (solo il 50% è tornata alla piena normalità lavorativa) e che hanno visto in misura molto più rilevante contrarre il reddito (39,3%), portando ben il 74,5% a dover tagliare spese e consumi nel corso dell'anno. Alle pesanti ricadute occupazionali ed economiche della pandemia, si è accompagnata una maggiore estraneità ai processi di innovazione e cambiamento che hanno interessato il lavoro (poco più del 30% ha visto crescere le proprie competenze digitali e tecnologiche), confinando questi lavoratori in una situazione di limbo e di attesa, poco funzionale a rafforzare il proprio posizionamento in un mercato del lavoro che uscirà dalla pandemia sicuramente più competitivo di prima.

Di contro, il lavoro più qualificato ha registrato non solo una netta tenuta, sia in termini occupazionali che retributivi, ma è stato più estesamente interessato dalla sfida dell'innovazione a tutti i suoi livelli, uscendone di certo più stressato e affaticato, ma anche molto più rafforzato in termini professionali. Senza contare l'effetto ulteriormente divaricante prodotto dallo smart working, che ha visto proprio i segmenti ai vertici della piramide, beneficiare anche dei vantaggi offerti da un maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro. Con l'effetto complessivo di una crescente

e sempre più marcata polarizzazione, che vede accrescere competenze e benessere da una parte, sofferenza e marginalità professionale dall'altra.

Ma anche la condizione di lavoro ha marcato nette distinzioni, amplificate dalla scelta di provvedimenti, come il divieto di licenziamento, che hanno finito per accrescere ancora di più i divari tra lavoro protetto e non. Non servono i numeri dell'indagine per fare emergere la grande criticità in cui versano i lavoratori autonomi e i precari rispetto ai dipendenti, che vedono al loro interno ulteriormente divaricate le situazioni tra chi lavora nella PA e chi nel privato. Con una differenza, però: mentre tra i lavoratori a bassa qualificazione ciò si traduce in inerzia e rischio di autoesclusione, tra gli autonomi e larga parte dei precari, che sono riusciti a intercettare la sfida dell'innovazione, si riscontra una maggiore reattività, che potrebbe lasciare spazio a scenari molto diversi di qui alla fine dell'anno quando si manifesteranno i primi segnali di ripartenza, e il venir meno delle salvaguardie per i lavoratori dipendenti, potrebbe esporre proprio i lavoratori a bassa qualificazione a maggiori difficoltà.

Da questo punto di vista, anche gli effetti che la pandemia sta producendo sul lavoro delle donne da un lato e giovanile dall'altro, vanno letti più come il portato dei processi descritti che non l'origine. In particolare le donne vedono ancora una componente rilevante occupata in settori o professioni a bassa qualificazione, che condiziona comportamenti e aspettative verso il lavoro.

La ricerca evidenzia la maggiore instabilità a cui sono andate incontro durante l'anno, assieme ad un minore coinvolgimento nei processi di innovazione del lavoro: aspetti riconducibili in buona misura alla debolezza di partenza della loro condizione. Solo il 62% delle donne (contro il 71,4% degli uomini) è tornata a lavorare normalmente, mentre per quasi una su dieci (9,9% contro il 6,5% degli uomini) l'attività è al momento ancora sospesa. Ancora, a fronte della metà delle donne (50,3%) che reputa di avere un profilo specialistico e innovativo (tra gli uomini sono il 56,2%), solo il 47% (contro il 53,9%) si è formato nel corso degli ultimi due anni.

Se l'anno passato ha ulteriormente accentuato le criticità del lavoro femminile su tantissime dimensioni, non si rilevano invece significative differenze negli orientamenti e nelle valutazioni tra i generi. Anzi, per certi versi la pandemia sembrerebbe aver avuto anche degli "effetti paritari": è il caso dello smart working che se da un lato ha "riportato le donne a casa", dall'altro ha costretto altrettanti uomini per la prima volta a confrontarsi con incombenze e limiti di una vita casalinga in cui il *work-life balance* è stato messo a dura prova. Non a caso, i primi hanno patito molto di più questa esperienza, con risvolti negativi anche sotto il profilo professionale.

In questo scenario, è difficile intravedere nell'immediato futuro l'orizzonte di luce atteso. **Gli italiani sembrano arrivati al loro appuntamento con la ripartenza stremati.** Solo il 14,3% si dichiara pronto a ripartire. La paura per l'incognita che riserva il futuro del lavoro prende il sopravvento: **circa un milione, tra dipendenti ed autonomi, è convinto di perdere il lavoro nei prossimi mesi.** E se a questi si aggiungono quanti temono che lo sblocco dei licenziamenti abbia ricadute anche su di loro, si sommano altri **2,6 mln di dipendenti che vedono a forte rischio il proprio futuro lavorativo.** Lo scenario personale collima con quello generale, dove pessimismo (33%) e preoccupazione (39,6%) per il lavoro lasciano poco spazio a sentimenti di fiducia e ottimismo (27,5%).

Se la paura atterrisce le aspettative e smorza le ultime energie rimaste, non stupisce che solo una quota minoritaria di italiani guardi ai prossimi due anni con l'obiettivo di "investire" nel proprio futuro professionale: solo il 21,8% intende migliorare la propria posizione, e il 26,6% guadagnare di più, anche traducendo ciò in obiettivi concreti di formazione (il 13,8% vuole riqualificarsi) o di ricerca di nuovo lavoro (12,7%). La maggioranza è preoccupata di salvaguardare prima di tutto il proprio

lavoro (32,4%) e, in seconda battuta, di recuperare una dimensione di vita e di lavoro “più sostenibile” (28,8%), rispetto all’anno appena passato.

È un’Italia del lavoro ancora in mezzo al guado. In affanno a smaltire gli effetti di una crisi ancora in corso, che potrebbe presentare per la fine dell’anno un bilancio ancora più grave di quello passato. Ma che al tempo stesso ha iniziato a produrre i suoi anticorpi: le trasformazioni che sottotraccia hanno modificato, innovandolo, il rapporto degli italiani con il lavoro, sono destinate a tracciare la strada di un’evoluzione appena avviata, ma il cui orizzonte è tutto da definire.

2. Affaticati e impoveriti, ma si innovano contenuti e competenze dei lavoratori

2.1 Un anno di lavoro a singhiozzo: solo due italiani su tre tornati alla normalità

Un 2020 d’emergenza per il lavoro italiano, caratterizzato da sospensioni e chiusure di attività, riduzioni di orario, ferie e permessi per prendersi cura dei figli rimasti senza scuola, ritorni alla normalità e nuove chiusure: in un succedersi improvviso di eventi che ha destabilizzato la vita di tanti lavoratori.

A metà aprile, al netto delle fuori uscite dal mercato, di chi ha perso un’occupazione nel corso dell’anno o l’ha lasciata volontariamente, solo due occupati su tre lavorano normalmente (67,4%), come prima dello scoppio dell’emergenza (tab. 1). Circa un terzo (32,6%) è invece in una situazione ancora di transizione, tra lavoro e non lavoro: il 24,6% lavora ma a intermittenza o in modo anomalo (orario ridotto, lavoro solo alcuni giorni a settimana) mentre l’8% è temporaneamente inattivo, per sospensione dell’attività o Cig: il 3,5% si trova in tale situazione da più di tre mesi, configurando un’area di criticità a forte rischio di fuoriuscita dal mercato. Riproporzionato sulla platea dei lavoratori significa che a metà aprile, sono **1,8 mln di lavoratori che non stanno lavorando, di cui 800 mila fermi da più di tre mesi. A ciò si aggiungono 5,6 mln che, pur lavorando, non sono tornati alla normalità.**

Tab. 1 – La condizione degli occupati ad aprile, per tipologia di lavoro e settore (val. %)

	Lavora normalmente	Lavora, ma in condizioni anomale rispetto al solito	Lavoro sospeso da meno di 3 mesi	Lavoro sospeso da più di 3 mesi	Totale
Tipologia di lavoro					
Dipendente a tempo indeterminato	79,2	15,3	2,3	3,2	100,0
<i>di cui pubblico</i>	94,0	4,3	1,7	0,0	100,0
<i>di cui privato</i>	74,2	19,0	2,5	4,3	100,0
Dipendente a termine / collaboratore	34,9	52,9	9,0	3,2	100,0
Indipendente	57,2	30,1	7,7	5,0	100,0
Settore					
Industria	72,4	17,8	3,9	5,9	100,0
Commercio	54,6	34,0	11,4	0,0	100,0
Turismo	20,7	43,5	10,5	25,2	100,0
Pubblica Amministrazione	87,3	8,7	2,4	1,6	100,0
Servizi alle imprese	75,0	23,0	0,2	1,8	100,0
Altro	62,8	29,1	4,5	3,6	100,0
Totale	67,4	24,6	4,5	3,5	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tra gli occupati dipendenti a tempo indeterminato, otto su dieci (79,2%) stanno lavorando stabilmente, il 15,3% solo alcuni giorni o con orario ridotto, mentre il 5,5% non lavora: il 3,1% da più di tre mesi. **Decisamente più critica è la situazione per gli autonomi: tra questi, solo il 57,2% è ritornato alla normalità;** il 30,1% lavora ad orario ridotto mentre il 12,7% ha al momento sospeso la propria attività. Ma ancora peggio va per i lavoratori a termine, precari e collaboratori: solo il 34,9% lavora stabilmente, mentre la maggioranza (52,9%) con modalità anomale, intermittenti o ridotte; il 12,2% non sta invece lavorando.

Si tratta di uno scenario che risulta fortemente condizionato dalle chiusure legate all'emergenza: nella **filiera turismo, ristorazione, tempo libero, solo due lavoratori su dieci (20,7%) stanno lavorando normalmente, mentre 35,7% è del tutto inattivo, da più di tre mesi il 25,2%.** Anche nel **commercio c'è aria di forte affanno occupazionale**, con poco più della metà dei lavoratori tornati alla normalità (54,6%) e l'11,4% al momento in attesa di riprendere il lavoro. Scenario decisamente migliore per le attività di servizio alle imprese o nell'industria, dove la quota dei lavoratori stabilmente occupati supera il 70%, mentre quella dei cassintegrati e inattivi al momento fermi si colloca su livelli più bassi: 9,8% nell'industria e 2% nei servizi terziari.

Le caratteristiche dei settori di occupazione, ma anche delle tipologie contrattuali interessate, si riflettono su quelle degli occupati, determinando nel complesso **una maggiore esposizione ai rischi di instabilità lavorativa e inattività per i profili meno qualificati, i giovani e le donne.**

Il ritorno alle condizioni di lavoro normali è avvenuto per l'83,9% dei laureati, il 69,8% dei diplomati e solo il 50% di quanti hanno un titolo di studio inferiore al secondario. Tra questi ultimi, il 10,7% è al momento sospeso. Anche tra i giovanissimi, più interessati da contratti flessibili, si registrano maggiori criticità, con il 13,3% di temporaneamente inattivi e il 31% che lavora con modalità d'emergenza. Infine, le donne scontano la maggiore fragilità della loro condizione occupazionale: lavora normalmente il 62% contro il 71,4% degli uomini; mentre sono circa il 10% a non lavorare, contro una percentuale che tra gli uomini si attesta al 6,5% (tab. 2).

Tab. 2 – La condizione degli occupati ad aprile, per genere e classe d'età (val. %)

	Lavora normalmente	Lavora, ma in condizioni anomale rispetto al solito	Lavoro sospeso da meno di 3 mesi	Lavoro sospeso da più di 3 mesi	Totale
Genere	67,4	24,6	4,5	3,5	100,0
Uomo	71,4	22,1	2,9	3,6	100,0
Donna	62,0	28,0	6,6	3,3	100,0
Classe d'età					
Fino a 34 anni	55,6	31,0	11,2	2,1	100,0
35-44 anni	64,5	26,3	5,8	3,4	100,0
45-54 anni	72,8	20,8	1,3	5,0	100,0
Oltre 54 anni	75,3	21,4	0,5	2,8	100,0
Totale	67,4	24,6	4,5	3,5	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Anche al Nord si registrano maggiori criticità: a fronte, infatti, di una quota di lavoratori tornati a lavorare stabilmente del 71,5% al Centro e del 73,4% al Sud e isole, al Nord Ovest la percentuale è del 61,4% e al Nord Est del 65%. Aumenta di contro quella di chi si trova in una fase di inattività: 12% al Nord Ovest, 10,2% al Nord Est, contro il 5% del Centro e 3,8% del Sud e isole (tab. 3).

A più di un anno di distanza dallo scoppio della pandemia, il lavoro degli italiani continua pertanto ad essere a corrente alternata, rispecchiando la fotografia di un anno caratterizzato da continui *stop & go*, interruzioni più o meno prolungate, imposte o volute.

Tra chiusure, crisi, mancati rinnovi, divieti, ma anche problemi di salute e interruzione dell'attività scolastica dei figli, nell'anno passato ben **il 36,4% degli italiani ha interrotto in proprio lavoro per un periodo superiore alle due settimane**. La maggioranza (63,6%) di contro ha continuato a lavorare garantendo, anche grazie allo smart working, il proseguimento di tante attività che non si sono mai del tutto e completamente interrotte (*tab. 4*).

Tab. 3 – La condizione degli occupati ad aprile, per area geografica e titolo di studio (val. %)

	Lavora normalmente	Lavora, ma in condizioni anomale rispetto al solito	Lavoro sospeso da meno di 3 mesi	Lavoro sospeso da più di 3 mesi	Totale
Area geografica					
Nord ovest	61,4	26,7	7,9	4,1	100,0
Nord est	65,0	24,8	6,6	3,6	100,0
Centro	71,5	23,5	1,1	3,9	100,0
Sud e isole	73,4	22,8	1,5	2,3	100,0
Titolo di studio					
Laurea e superiore	83,9	11,2	3,0	1,9	100,0
Diploma secondario	69,8	22,3	3,5	4,5	100,0
Fino a scuola media	50,0	39,4	7,3	3,4	100,0
Totale	67,4	24,6	4,5	3,5	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Nella maggior parte dei casi (24,6%) la causa delle interruzioni sono state le restrizioni e le chiusure imposte alle aziende, ma nel 5,7% la sospensione del contratto di lavoro e licenziamento; nel 2% si è trattato invece di una scelta indotta dall'esigenza di prendersi cura di figli o altri famigliari non autosufficienti, mentre nell'1,6% motivi di salute.

L'interruzione dal lavoro è stata solo nel 27,4% dei casi inferiore ad un mese; per la maggioranza ha superato tale periodo, collocandosi tra uno e due mesi per il 36,9% e superiore ai due per il 35,6% (*tab. 5*).

I più penalizzati sono stati i lavoratori autonomi e quelli a termine, per i quali le sospensioni hanno interessato rispettivamente il 48,7% e 54,2% degli occupati in tale condizione, per periodi mediamente superiori rispetto agli altri lavoratori. Anche le donne hanno registrato nel corso dell'anno maggiori interruzioni (41,7% contro il 32,5% degli uomini), dovute principalmente, oltre che a chiusure e restrizioni, all'interruzione di contratti a termine (7% contro 4,8% degli uomini). La durata delle sospensioni, volontarie o meno, è stata peraltro per loro mediamente più lunga che per gli uomini.

Tab. 4 - Lavoratori che nel corso degli ultimi 12 mesi hanno sospeso il lavoro per un periodo superiore alle due settimane, a causa della pandemia, per genere (val. %)

	Uomo	Donna	Totale
Non ha sospeso lavoro	67,5	58,3	63,6
Ha interrotto almeno una volta la sua attività	32,5	41,7	36,4
- per effetto dei provvedimenti (lock down, chiusure aziende, restrizioni, cig)	23,6	25,9	24,6
- per interruzione contratto, licenziamento	4,8	7,0	5,7
- per prendersi cura di figli a casa o altri famigliari	1,4	2,8	2,0
- per motivi di salute	1,8	1,3	1,6
- per altri motivi	0,9	4,6	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tab. 5 - Lavoratori che nel corso degli ultimi 12 mesi hanno sospeso il lavoro per un periodo superiore alle due settimane, per durata media dell'interruzione (val. %)

	Uomo	Donna	Totale
Durata periodo di interruzione			
Meno di 1 mese	31,1	23,5	27,4
1-2 mesi	35,1	38,9	36,9
Più di 2 mesi	33,7	37,6	35,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

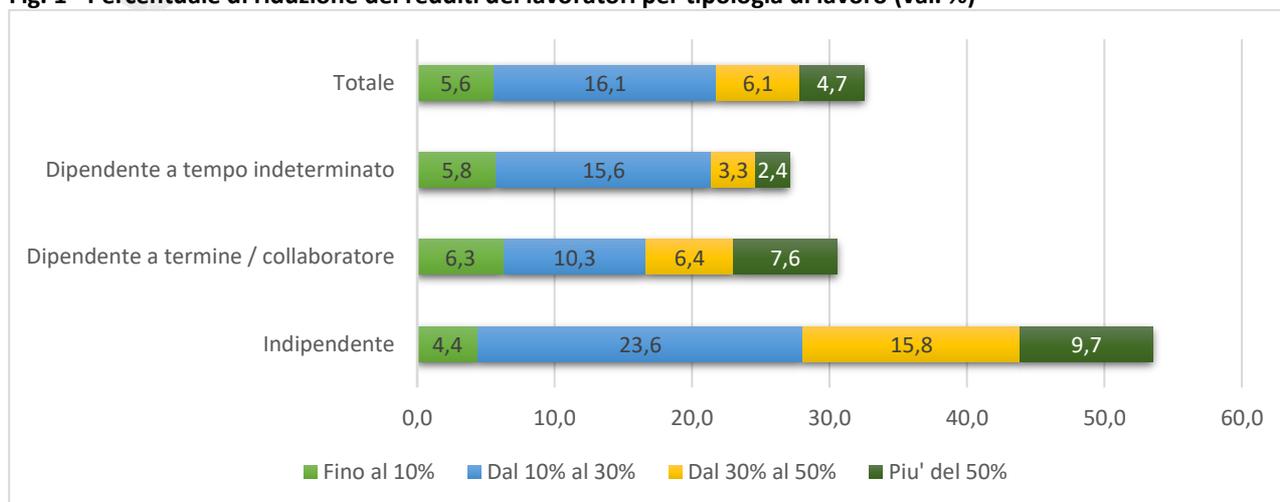
2.2 Malgrado Cig e sostegni, redditi in calo per 7,5 mln di lavoratori

Gli effetti della pandemia sull'occupazione hanno rappresentato un vero e proprio terremoto per i redditi di circa 7,5 mln di lavoratori che, malgrado le numerose misure attivate per sostenerli, sono riusciti solo in parte a contenere le perdite: il 32,5% degli occupati ha infatti registrato una **diminuzione delle entrate che, nel 16,1% è stata tra il 10-30%, per il 10,8% superiore al 30%, mentre solo per il 5,6% si è fermata su valori più bassi (fig. 1).**

La maggioranza degli occupati, di contro (55,3%) non ha registrato alcuna variazione di rilievo, mantenendo stabile nel corso dell'anno il proprio livello di entrate da lavoro, mentre un lavoratore su dieci (12,2%) è riuscito ad incrementarle.

Il cedimento dei redditi ha determinato comportamenti molto diversificati nella spesa delle famiglie, accrescendone per molti versi gli stessi effetti. La maggioranza (56,1%) ha infatti incontrato problemi nel far fronte alle spese quotidiane: problemi che, nel 44,2% dei casi hanno portato a tagliare consumi non di primaria necessità, nel 16,7% alla riduzione di quelli essenziali (salute, alimentari), mentre nel 4,4% a chiedere prestiti e indebitarsi (tab. 6).

Fig. 1 - Percentuale di riduzione dei redditi dei lavoratori per tipologia di lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tab. 6 - L'impatto della pandemia sui redditi dei lavoratori e sull'economia familiare, per tipologia di lavoro (val. %)

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Indipendente	Totale
Andamento reddito da lavoro				
Aumentato	8,8	23,5	13,1	12,2
Invariato	64,0	45,9	33,4	55,3
Diminuito	27,3	30,6	53,5	32,5
Impatto su economia familiare				
Non ha incontrato particolari problemi, anzi ha risparmiato	26,0	10,8	14,7	21,3
Non ha incontrato particolari problemi, ma non ha risparmiato	21,4	21,1	28,2	22,6
Ha avuto problemi	52,7	68,1	57,1	56,1
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese</i>	43,7	48,9	42,2	44,2
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese essenziali</i>	14,3	25,6	16,5	16,7
<i>Si è indebitato / ha chiesto prestiti</i>	2,8	8,8	5,5	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Il calo dei redditi determina un effetto molto più amplificato sui consumi, riconducibile, da un lato alla forte contrazione del numero di occupati nel corso dell'anno (quasi 1 milione secondo Istat tra gennaio-febbraio 2020 e 2021) che ha avuto ripercussioni importanti anche sulle capacità economiche delle famiglie degli occupati; dall'altro lato, al trend di bassa dinamicità dei redditi da lavoro, che da oltre un decennio caratterizza l'occupazione italiana, e che ha prodotto la progressiva crescita dell'area di sofferenza economica degli occupati, sempre meno in grado di far fronte alle proprie spese con i redditi derivanti dalla loro lavoro.

Ma la crisi, oltre a determinare la sospensione di tante attività, ha anche **reso impossibile l'accesso a tanti consumi, a partire da quelli legati al tempo libero**, e modificato altri, (dall'abbigliamento ai trasporti), anche per effetto della diffusione dello smart working. Ciò ha rappresentato un salvagente importante per il 22,6% delle famiglie che non hanno incontrato particolari problemi a

far fronte alle proprie spese, e un'opportunità importante per il **21,3% che è riuscita addirittura a risparmiare**.

Il dato generale, tuttavia, non dà conto di una situazione che risulta estremamente differenziata a seconda delle condizioni di lavoro, e che ha visto penalizzati soprattutto i lavoratori autonomi.

Più della metà degli indipendenti (53,5%) ha infatti registrato una diminuzione del proprio reddito da lavoro, nel 23,6% dei casi compresa tra il 10% e 30%, nel 15,8% tra il 30%-50% e per un lavoratore su dieci (9,7%) superiore al 50%.

Ma anche i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato segnalano perdite significative: più di un quarto (27,1%) ha visto contrarre il proprio reddito, ma se si escludono i lavoratori della Pubblica Amministrazione, la percentuale arriva al 31,7%.

Le differenti situazioni reddituali e patrimoniali dei gruppi di lavoratori hanno prodotto effetti diversificati sulla capacità economica e di consumo delle loro famiglie. **I precari sono quelli che hanno incontrato maggiori difficoltà, non potendo presumibilmente contare su risparmi o redditi adeguati a far fronte a tutte le spese.** È il gruppo su cui il calo dei redditi ha prodotto conseguenze più rilevanti: il 68,1% ha infatti avuto problemi a far fronte alle spese, che nel 25,6% dei casi hanno comportato il taglio delle spese essenziali, nell'8,8% il ricorso a indebitamento.

Anche gli autonomi hanno dovuto rivedere pesantemente le proprie strategie di consumo (57,1%), tagliando in generale le spese non necessarie (42,2%), ma ricorrendo in misura meno importante al taglio di quelle essenziali (16,5%); il 5,5% si è indebitato o ha chiesto prestiti a familiari e amici.

Sul fronte del lavoro dipendente a tempo indeterminato, invece, la maggiore tenuta dei redditi ha avuto effetti differenti sui comportamenti e sul benessere delle famiglie: a fronte di un 21,4% che non ha incontrato particolari problemi, vi è un 26% che è riuscito a risparmiare: quota che tra i lavoratori del pubblico impiego arriva al 31,6%. Circa la metà ha invece avuto qualche problema, che ha portato per lo più a tagliare le spese non essenziali (43,7%).

Più in generale, **la combinazione delle diverse situazioni lavorative ha accentuato le differenze all'interno del mercato del lavoro anche a livello sociale, facendo ricadere i costi soprattutto sui segmenti più marginali, a bassa qualificazione e basso reddito.**

Tra i laureati, non solo risulta più bassa la quota di lavoratori che ha registrato una contrazione dei redditi di lavoro (25,7%) ma anche l'impatto sui consumi è stato molto meno rilevante: solo il 33,3% dichiara di aver dovuto fare degli aggiustamenti, un valore basso se comparato al 39% che è addirittura riuscito a risparmiare (tab. 7).

Di contro, tra chi ha un titolo di studio inferiore al diploma secondario, aumenta al 39,3% la percentuale di chi ha visto diminuire il proprio reddito da lavoro, e si amplifica ancora di più l'impatto sull'economia familiare: ben il 74,5% ha infatti dovuto rivedere le proprie voci di spesa, nel 23,5% dei casi tagliando delle spese essenziali, nel 7,6% indebitandosi e nel 5,6% non riuscendo a pagare mutui o rate di prestiti.

Tab. 7 - L'impatto della pandemia sui redditi dei lavoratori e sull'economia familiare, per titolo di studio (val. %)

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Totale
Andamento reddito da lavoro				
Aumentato	17,5	10,1	11	12,2
Invariato	56,8	58,1	49,8	55,3
Diminuito	25,7	31,8	39,3	32,5
Impatto su economia familiare				

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Totale
Non ha incontrato particolari problemi, anzi ha risparmiato	39,0	19,7	8,9	21,3
Non ha incontrato particolari problemi, ma non ha risparmiato	27,7	23,7	16,6	22,6
Ha avuto problemi	33,3	56,6	74,5	56,1
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese</i>	26,2	43	61,3	44,2
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese essenziali (ad esempio salute, alimentare)</i>	7,2	17,4	23,5	16,7
<i>Si è indebitato / ha chiesto prestiti</i>	3,3	2,9	7,6	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tali divari risultano ancora più accentuati considerando il livello socio-economico della famiglia di provenienza, dove la quota di quanti hanno dovuto rivedere le proprie strategie di spesa supera l'80% tra le famiglie con livello popolare, più basso: tra queste circa il 43,2% ha dovuto tagliare delle spese essenziali per la famiglia, il 16,7% ha chiesto prestiti e il 9,2% non è riuscito a pagare rate di mutui (tab. 8).

Chiaramente il settore di occupazione risulta decisivo nel determinare il livello di affanno con punte di criticità nella filiera turismo e tempo libero, dove più di sette lavoratori su dieci (72,2%) segnalano riduzione del proprio reddito, con conseguenze rilevanti sui bilanci delle rispettive famiglie.

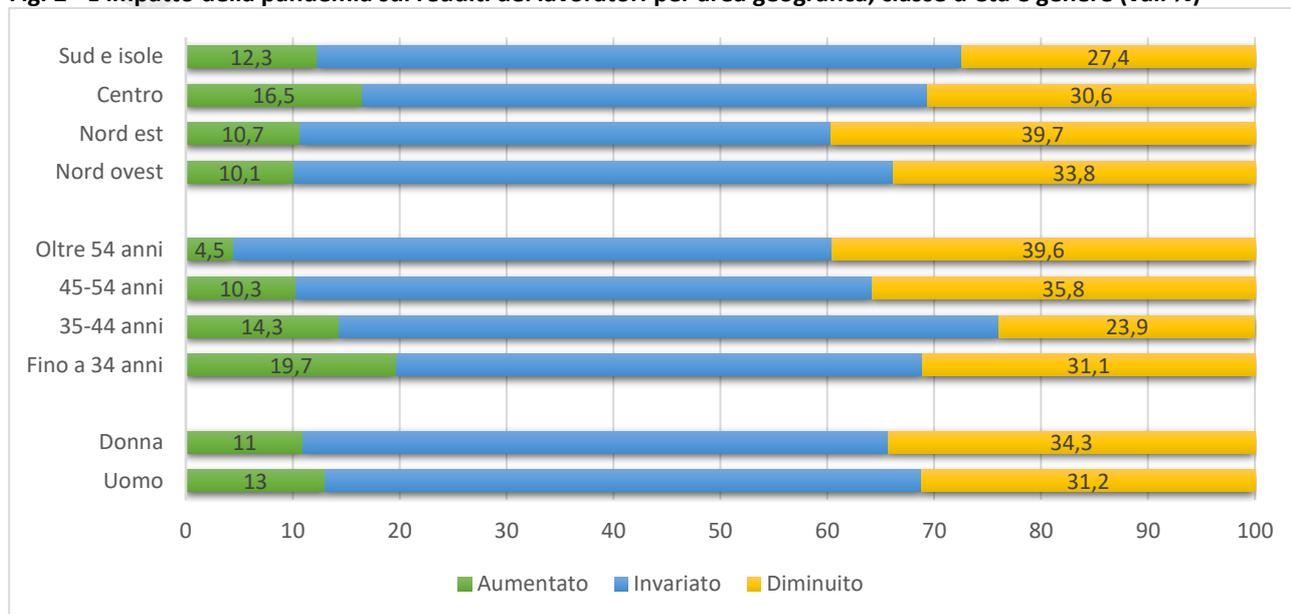
Non si evidenziano invece particolari differenze tra uomini e donne, o per classe d'età. Tra i giovani, si riscontra una maggiore polarizzazione, tra quanti hanno visto diminuire e di contro crescere il proprio reddito: percentuali che in ambedue i casi risultano mediamente più elevate rispetto alle altre classi d'età. Sono poi da segnalare le difficoltà maggiori dei lavoratori del Nord est, attribuibili anche alla maggiore densità di lavoro autonomo in tale area del Paese (fig. 2).

Tab. 8 - L'impatto della pandemia sui redditi dei lavoratori e sull'economia familiare, per livello socio economico delle famiglie (val. %)

	Medio alto	Medio basso	Popolare	Totale
Andamento reddito da lavoro				
Aumentato	12	13,5	9,7	12,2
Invariato	64,5	49	42,9	55,3
Diminuito	23,5	37,5	47,4	32,5
Impatto su economia familiare				
Non ha incontrato particolari problemi, anzi ha risparmiato	35,9	8	9,2	21,3
Non ha incontrato particolari problemi, ma non ha risparmiato	27,9	21,7	9,1	22,6
Ha avuto problemi	36,2	70,3	81,7	56,1
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese</i>	30,2	57,2	55,1	44,2
<i>Ha dovuto tagliare alcune spese essenziali (ad esempio salute, alimentare)</i>	7,8	16,5	43,2	16,7
<i>Si è indebitato / ha chiesto prestiti</i>	1,2	3,1	16,7	4,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Fig. 2 - L'impatto della pandemia sui redditi dei lavoratori per area geografica, classe d'età e genere (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

2.3 La fatica di un anno eccezionale, che ha trasformato il lavoro

Preoccupati e affaticati: dopo un anno di pandemia, il *mood* dei lavoratori italiani è un mix di sensazioni che vanno dalla **preoccupazione (26,9%) alla stanchezza (20%)** per un anno impegnativo che ha portato molti di loro a confrontarsi con la paura di perdere il posto di lavoro e la fatica di inseguire cambiamenti e innovazioni che si sono succeduti con inaspettata velocità. A fronte di questa quota rilevante (46,9%), vi è però un terzo che utilizza toni più positivi, dichiarandosi soddisfatto (20,1%) e pronto a ripartire (13,9%). Mentre per il 12,3% **rabbia (8,2%) e disperazione (4,1%)** prendono il sopravvento, ben descrivendo la drammaticità della situazione personale, mentre il 6,8% si dichiara ormai **distaccato** rispetto a qualsiasi aspettativa o problematica che riguardi il proprio lavoro (*tab. 9*).

Tab. 9 - Il sentiment prevalente degli italiani rispetto al loro lavoro, per tipologia di lavoro (val.%)

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Indipendente	Totale
Preoccupato	26,5	25,4	30,0	26,9
Affaticato	22,4	16,0	15,8	20,0
Soddisfatto	21,3	15,4	20,2	20,1
Pronto a ripartire	14,7	8,4	16,4	13,9
Arrabbiato	7,3	11,1	8,5	8,2
Disperato	1,6	12,0	5,0	4,1
Distaccato	6,3	11,8	4,0	6,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

I più arrabbiati (11,1%) ma anche disperati (12%) sono i lavoratori precari; più diffusa è tra questi anche la sensazione di distacco verso il lavoro. Tra gli autonomi di contro, la preoccupazione (30%) prevale di gran lunga sulla stanchezza (15,8%), mentre tra i lavoratori a tempo indeterminato, le

sensazioni sono più distribuite: a fronte del 26,5% che si dice preoccupato e del 22,4% affaticato, è ampia anche l'area di chi è soddisfatto (21,3%) e pronto a ripartire (14,7%) (tab. 10).

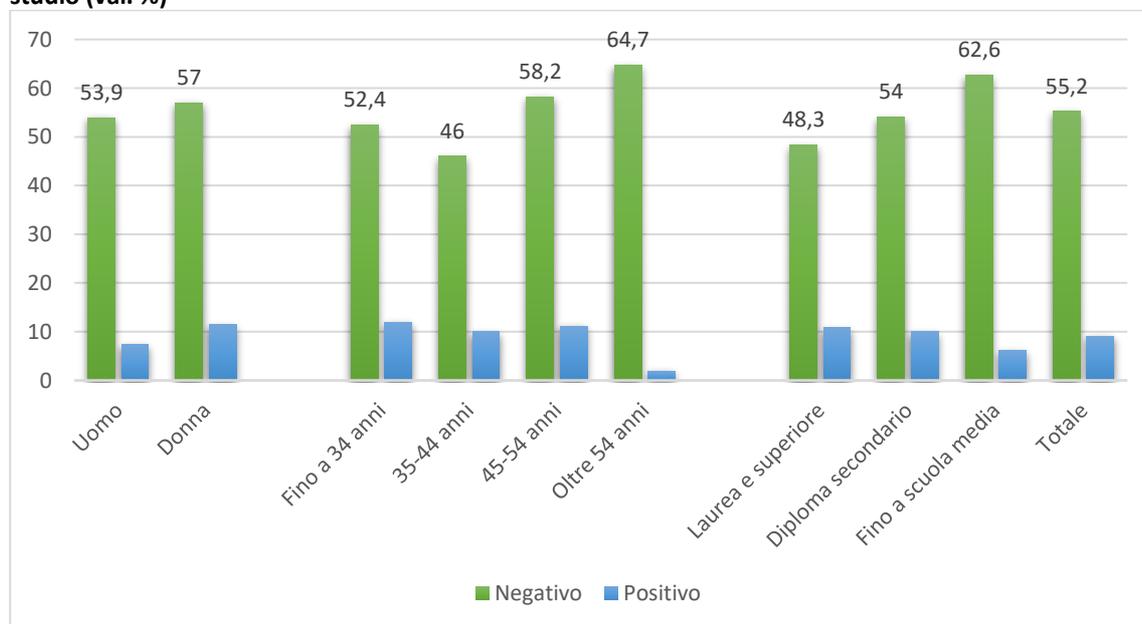
Sentimenti che sono in linea con l'impatto che la pandemia ha avuto sul lavoro, considerato decisamente negativo da più della metà degli italiani (55,2%); tra questi, il 13,2% dichiara molto negativo. Per più di un terzo non c'è stata alcuna conseguenza particolare (il 35,8% afferma che è stato ininfluente) mentre quasi un italiano su dieci (9%) dichiara che l'effetto è stato positivo. Valutazione che variano, per età, genere e livello di istruzione, risultando più negative tra le donne, i lavoratori più adulti, e le persone in possesso di livelli di istruzione più bassi (fig. 3).

Tab. 10 - L'impatto della pandemia sul lavoro degli italiani, per tipologia di lavoro (val. %)

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Indipendente	Totale
Molto negativo	13,3	11,0	14,9	13,2
Abbastanza negativo	38,6	44,2	51,8	42,0
Ininfluente	38,6	36,8	24,8	35,8
Abbastanza positivo	8,5	4,7	5,0	7,2
Molto positivo	1,0	3,3	3,5	1,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Positivo	9,5	8,0	8,5	9,1
Negativo	51,9	55,2	66,7	55,2

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Fig. 3 - L'impatto della pandemia (negativo vs positivo) sul lavoro degli italiani, per genere, classe d'età e titolo di studio (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

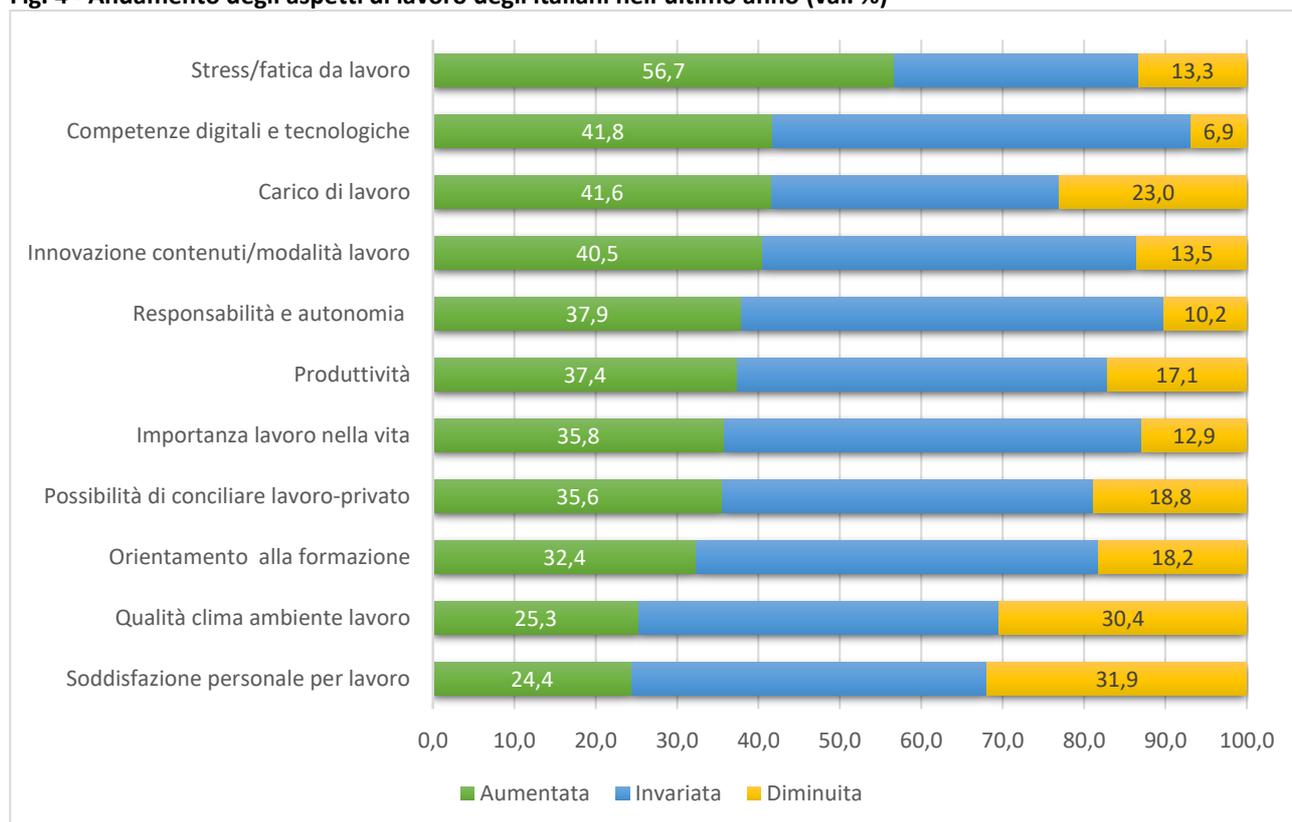
Quello passato è stato un anno decisamente faticoso per il lavoro, ma ricco anche di **cambiamenti e innovazioni importanti**, destinati a lasciare traccia negli anni a venire.

Stress e fatica sono gli aspetti che maggiormente hanno contraddistinto l'anno: il 56,7% degli italiani dichiara che sono aumentati, il 21,8% in misura molto elevata. Il 2020 ha imposto a molti di loro un

grande sforzo di adattamento alla nuova situazione, che ha interessato diversi aspetti del lavoro. Sono cresciuti significativamente il **carico medio di lavoro** (il 40,5% dichiara che è aumentato), assieme **all'innovazione dei contenuti e delle modalità di lavoro** (41,8%) e in buon parte anche alla **responsabilità e autonomia** nell'organizzazione del proprio lavoro (37,9%). Si tratta di aspetti fortemente legati alla diffusione del lavoro a distanza, ma anche all'innovazione nelle modalità di vendita che ha investito tante piccole e piccolissime realtà, dalla ristorazione, al commercio. Non a caso, **il 41,8% degli occupati dichiara una crescita delle proprie competenze digitali e tecnologiche (fig. 4).**

In parte trainata dall'innovazione del lavoro da casa, è stata anche la possibilità di conciliare meglio il lavoro con le esigenze di vita privata, segnalata da poco più di un terzo dei lavoratori, ma dal 40,9% di chi vive in coppia con figli. Ma su questo aspetto vi è di contro una quota importante di lavoratori (20%) che afferma un peggioramento. Migliora anche la **produttività**, per un terzo dei lavoratori, che affermano di essere stati più concentrati su obiettivi e risultati, così come **l'orientamento alla formazione** e all'aggiornamento (è migliorato per il 32,4%), stimolato dai cambiamenti avvenuti nel corso dell'anno.

Fig. 4 - Andamento degli aspetti di lavoro degli italiani nell'ultimo anno (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

L'affanno che ha caratterizzato le organizzazioni, si è ripercosso però negativamente sul clima nell'ambiente di lavoro, giudicato deteriorato dal 30,4% dei rispondenti. Anche la soddisfazione personale ne risente; il 31,9% afferma come sia diminuita nel corso dell'ultimo anno: un portato del sovraccarico ma anche dell'indebolimento dei legami lavorativi, che costituiscono un elemento indispensabile del lavoro.

Si tratta di tendenze molto trasversali all'universo degli occupati, che non presentano rilevanti differenze quanto a genere, età, ma anche condizione professionale. Mediamente, i **lavoratori più qualificati sono stati interessati maggiormente dai processi descritti**: cresce tra i laureati la quota di quanti dichiarano essere aumentati stress e fatica, carico di lavoro, ma anche l'innovazione dei contenuti e dei processi, oltre che le competenze digitali e tecnologiche.

Anche la possibilità di lavorare da casa marca delle differenze tra lavoratori, ma non così rilevanti. Tra gli smart workers cresce l'innovazione del lavoro (46,5% contro il 37,4% di chi ha continuato a lavorare in sede) ma soprattutto la possibilità di migliore conciliazione (47,5% contro il 30,1% dei lavoratori in presenza). Mentre chi ha continuato a lavorare in presenza, segnala più frequentemente aumento di stress e fatica (58,8%), ma anche crescita dell'importanza e della soddisfazione per il lavoro nella propria vita.

Tab. 11 - Quota di lavoratori che registra una crescita di alcuni aspetti di lavoro, per titolo di studio e modalità di lavoro (val. %)

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Lavoro in presenza	Lavoro a distanza	Totale
Stress/fatica da lavoro	61,4	56,6	52,7	58,8	51,8	56,7
Competenze digitali e tecnologiche	48	43,2	34,7	40,1	45,5	41,8
Carico di lavoro	47,7	42,4	35,1	42,6	39,3	41,6
Innovazione contenuti / modalità di lavoro	49,6	41,8	30,7	37,4	46,5	40,5
Responsabilità e autonomia	45,9	35,5	35	35,8	42,5	37,9
Produttività	36	34,3	43,5	38,6	34,9	37,4
Importanza lavoro nella vita	33,8	36,6	36,2	38	31,2	35,8
Possibilità di conciliare lavoro-privato	40,2	35,3	32,3	30,1	47,5	35,6
Orientamento alla formazione	35,1	31,8	31,1	32	33,2	32,4
Qualità clima e ambiente di lavoro	24,3	25,1	26,8	27,6	20,5	25,3
Soddisfazione per il lavoro	24,7	22,4	27,1	26,6	19,6	24,4

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

3. Smart working, una rivoluzione nel lavoro degli italiani

3.1 Ad aprile, un italiano su tre lavora da casa

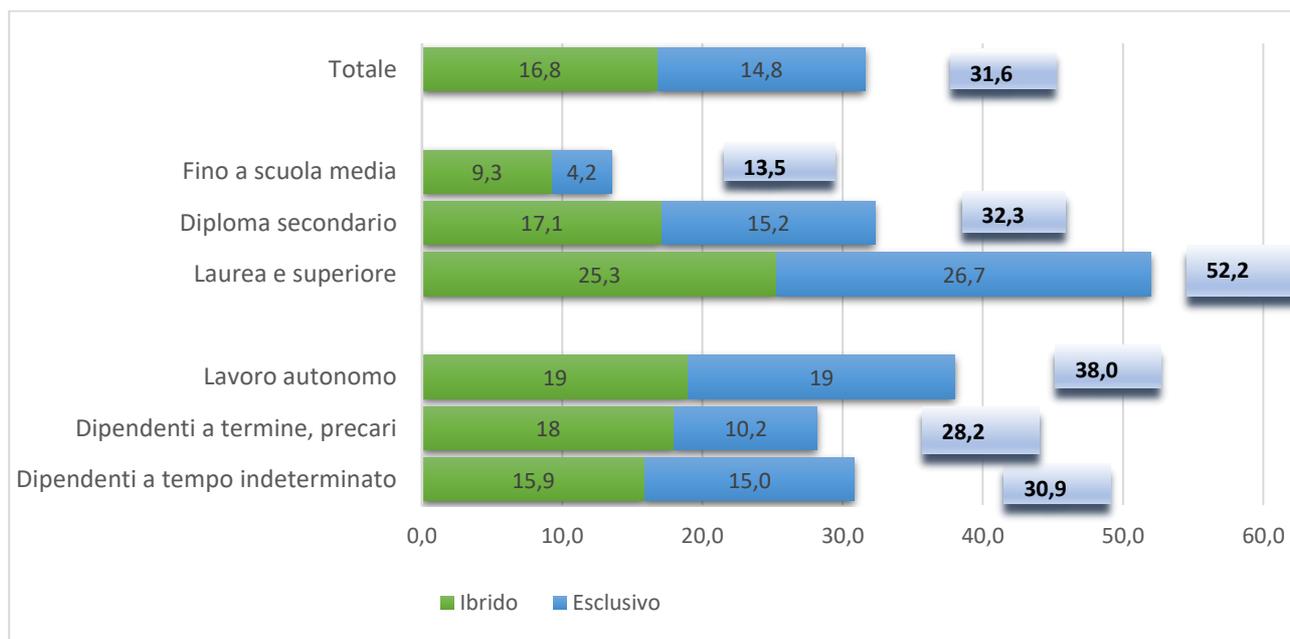
Imposti con la pandemia per garantire tramite il distanziamento la sicurezza dei lavoratori, il lavoro da remoto, nelle sue tante e diversificate forme, si è diffuso come modello organizzativo in molte aziende, modificando stili di vita e di lavoro di tanti italiani.

Ad aprile 2021, circa 7,3 mln di lavoratori (il 31,6% del totale) lavora da casa: il 14,8% in forma esclusiva, non andando mai in sede; il 16,8% in modalità ibrida, alternando giorni o settimane in presenza e a distanza (fig. 5).

Tale modalità interessa i lavoratori dipendenti, ma ancora di più gli autonomi: tra i primi la quota di smart workers si attesta al 30,7% mentre tra gli autonomi arriva al 38%, con una differenza rilevante quanto a radicamento dell'esperienza. Tra i dipendenti, solo il 3% lavorava da casa anche da prima della pandemia, per lo più saltuariamente mentre tra gli autonomi, lo faceva il 18%; con la pandemia, tale quota è cresciuta di ulteriori 20 punti percentuali.

Complessivamente, si stima che siano 1,9 mln i lavoratori autonomi che lavorano da casa, stabilmente o in modalità alternata, e 5,4 mln i dipendenti.

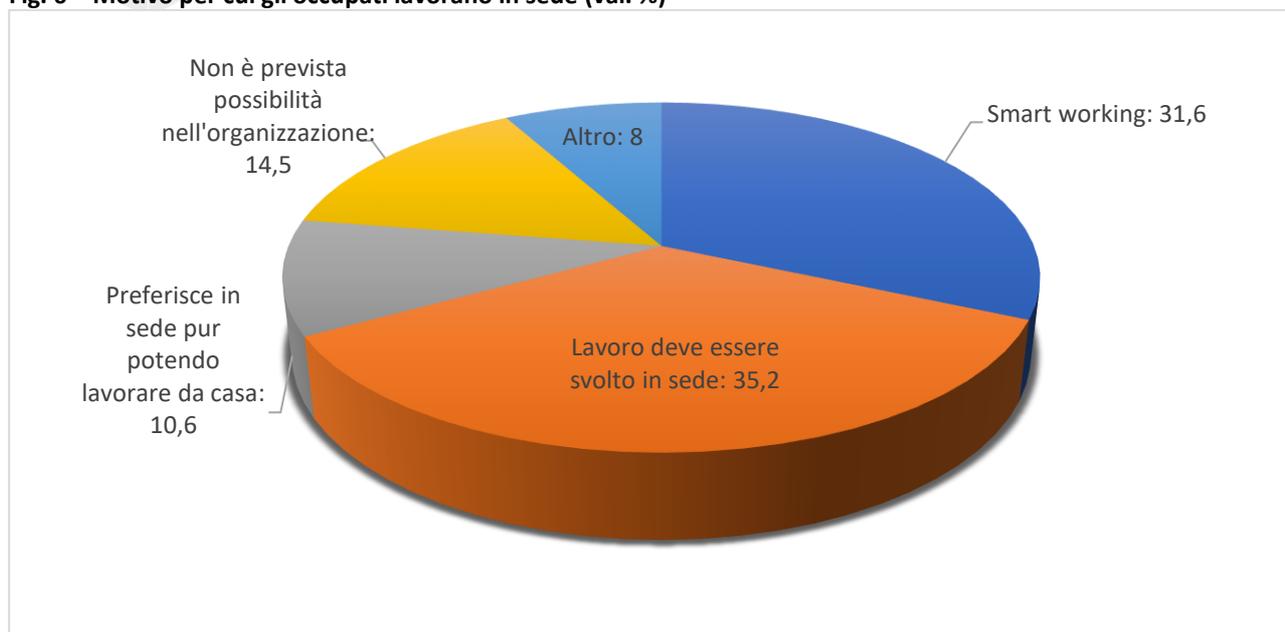
Fig. 5 - Incidenza dei lavoratori in smart working, per tipologia di lavoro e titolo di studio (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tra quanti – e sono la maggioranza (68,3%) – continuano ad “andare in ufficio ogni giorno” il 35,2% lo fa perché occupato in attività che non possono essere svolte altrimenti che presso la sede di lavoro, mentre un altro terzo (33,1%) indica motivi diversi: per lo più perché, pur esercitando un’attività che può essere svolta a distanza, preferisce andare al lavoro (10,6%) o perché nell’organizzazione in cui lavora non è data possibilità di lavorare da casa (14,5%). Considerando quindi il potenziale attivabile, il numero di lavoratori a distanza potrebbe raddoppiare, arrivando a interessare quasi due lavoratori su tre (64,8%) (fig. 6).

Fig. 6 – Motivo per cui gli occupati lavorano in sede (val. %)

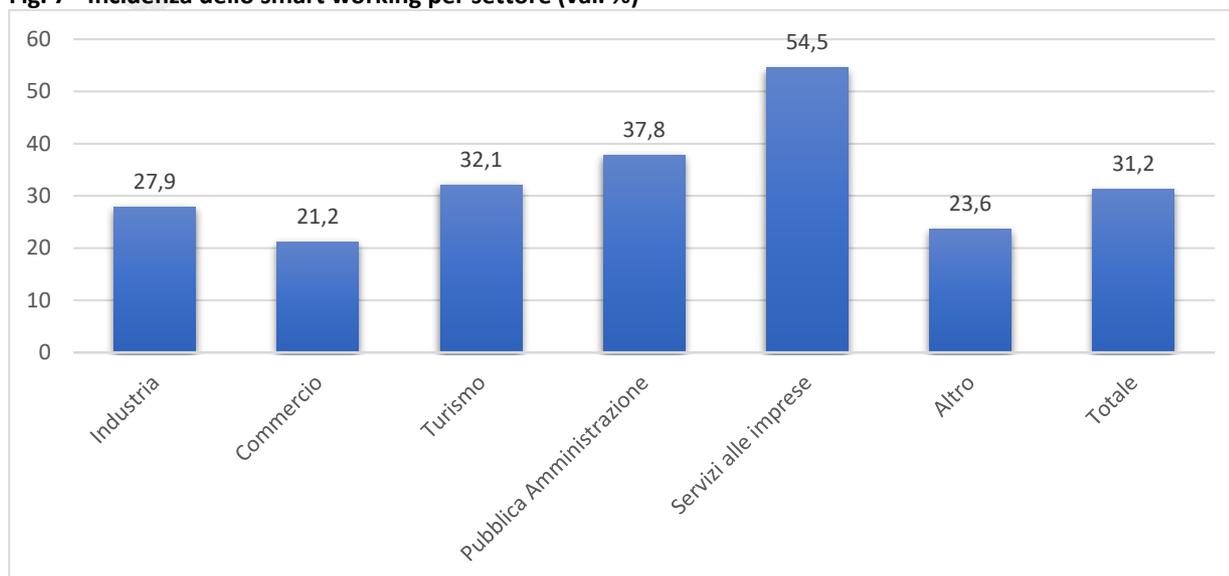


Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Numerose analisi condotte hanno già messo in evidenza le caratteristiche prevalenti di tale modalità di lavoro, che interessa i segmenti più qualificati dell'occupazione rispetto a chi svolge attività di prossimità o manuali, le grandi aziende più delle piccole, e alcuni settori più di altri. Tutte tendenze che trovano ulteriore conferma nell'indagine: la quota di smart workers **arriva al 52,2% tra i laureati, mentre scende al 13,5% tra chi ha un titolo di studio inferiore al diploma**; raggiunge il **54,5% tra chi lavora in aziende o organizzazioni terziarie, di servizio alle imprese, credito e assicurazioni, per scendere al 37,8% nella PA, al 27,9% nell'industria e al 21,2% nel commercio e distribuzione**, dove pure vi è una quota di lavoratori a distanza, sebbene in modalità prevalentemente ibrida (fig. 7).

Anche le dimensioni dell'azienda risultano una variabile importante nel determinare maggiore o minore ricorso allo strumento: la percentuale di occupati a distanza passa infatti dal 14,3% delle piccolissime imprese, con meno di 5 addetti, al 22,3% di quelle con 6-50 addetti, a circa il 27% di quelle con 50-250 addetti, fino al 43,4% delle aziende più grandi, con oltre 250 addetti. In questo caso, tuttavia, le differenze, più che dipendere dalle varie mansioni svolte dai lavoratori, o dalla natura dell'impresa (più artigiane e commerciali), sono riconducibili al **prevalere di una certa resistenza verso lo strumento, che si ripercuote anche sulle scelte dei lavoratori: quasi un quarto (23,7%) dei dipendenti delle piccolissime imprese afferma infatti che pur svolgendo un lavoro che può essere fatto da casa, l'azienda non prevede tale possibilità**; a tale quota si aggiunge un altro 18,3% che, parallelamente, preferisce recarsi in ufficio, pur potendo svolgere il proprio lavoro da casa, confermando l'esistenza di una cultura organizzativa orientata ancora su modelli tradizionali. Al crescere delle dimensioni dell'azienda entrambe le componenti si ridimensionano, interessando rispettivamente l'11,5% e 7,5% degli occupati delle imprese con oltre 250 addetti (tab. 12).

Fig. 7 - Incidenza dello smart working per settore (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tab. 12 - Le modalità di lavoro, presenza e distanza, dei dipendenti per dimensione azienda (val. %)

	Meno di 5 addetti	Tra 6 e 50 addetti	Tra 50 e 250 addetti	Oltre 250 addetti
Smart working	14,3	22,3	26,9	43,4
di cui ibrido	8,4	12,3	14,1	23,3
di cui esclusivo	5,9	10	12,8	20,1
Presenza	85,8	77,7	73	56,6
<i>il lavoro deve essere svolto in sede</i>	39,2	36,6	39,2	32,2
<i>preferisce andare in sede pur potendo lavorare da casa</i>	18,3	8,9	11,6	7,5
<i>non è prevista possibilità di smart working nell'organizzazione</i>	23,7	18,2	14,9	11,5
<i>altri motivi</i>	4,6	14,0	7,3	5,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Simile discorso può essere fatto anche a livello territoriale, registrandosi al Sud e al Nord Est livelli di diffusione del lavoro a distanza leggermente più bassi, e imputabili per lo più alla maggiore resistenza delle organizzazioni verso questo modello.

Se le condizioni di contesto sono determinanti nel favorire una maggiore o minore diffusione dello smart working, anche le caratteristiche dei lavoratori lasciano emergere alcune differenze interessanti. Non con riferimento al genere, visto che **uomini (32,6%) e donne (30,3%) risultano parimenti interessati da tale modalità** e anche le loro preferenze sembrano allineate: guardando alla quota di quanti, pur potendo lavorare da casa, preferiscono recarsi in presenza, si registrano valori pressoché simili (10,2% per gli uomini e 11,2% per le donne) (tab. 13).

Semmai è l'età a spaccare maggiormente l'universo. È il caso dei giovani, che risultano mediamente meno coinvolti dalla nuova modalità di lavoro: **su 100 occupati con meno di 35 anni, solo il 26,2% lavora a distanza**, contro il 35,6% dei 35-44enni e 32% circa delle fasce d'età successive. Eppure sono quelli che più lo potrebbero essere, visto che solo il 29,2% afferma di svolgere un lavoro che non può essere fatto da casa. Ma quando non è una loro scelta (**13,1%**) è l'organizzazione a non prevedere tale possibilità, almeno per loro (19,3%).

Tab. 13 - Le modalità di lavoro, presenza e distanza, per genere e classe d'età (val. %)

	Uomo	Donna	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Totale
Smart working	32,6	30,3	26,2	35,6	32,4	31,5	31,6
di cui ibrido	17,5	15,9	12,2	16,5	16,4	22,8	16,8
di cui esclusivo	15,1	14,4	14,0	19,1	16,0	8,7	14,8
Presenza, di cui	67,4	69,6	73,8	64,4	67,6	68,5	68,3
<i>il lavoro deve essere svolto in sede</i>	34,1	36,7	29,2	31,0	40,5	38,7	35,2
<i>preferisce andare in sede pur potendo lavorare da casa</i>	10,2	11,2	13,1	13,6	7,6	9,0	10,6
<i>non è prevista possibilità di smart working nell'organizzazione</i>	14,9	14,0	19,3	14,2	11,5	14,4	14,5
<i>altri motivi</i>	8,2	7,7	12,2	5,6	8,0	6,4	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Anche le condizioni di vita risultano importanti. Chi vive in **coppia con figli**, lavora mediamente meno da casa, rispetto alle coppie senza figli: vuoi perché le aziende lasciano loro meno possibilità di lavorare da casa, vuoi perché sono più spesso portati a scegliere di recarsi in sede, pur potendo non andare (tab. 13).

I monogenitori sembrerebbero i più penalizzati: pur avendo presumibilmente esigenze di conciliazione maggiori delle coppie con figli, sono quelli a cui più frequentemente è negata la possibilità di lavorare da casa (nel 21,6% dei casi l'organizzazione non prevede tale possibilità). Invece i **single appaiono i meno propensi a sposare la nuova modalità**: l'ufficio come prezioso luogo di relazioni e scambio, soprattutto per chi vive da solo, fa sì che solo il 25% sia in smart working, mentre il 22,1% pur potendo lavorare da casa, preferisce andare in sede.

Tab. 14 - Le modalità di lavoro, presenza e distanza, per tipologia familiare (val. %)

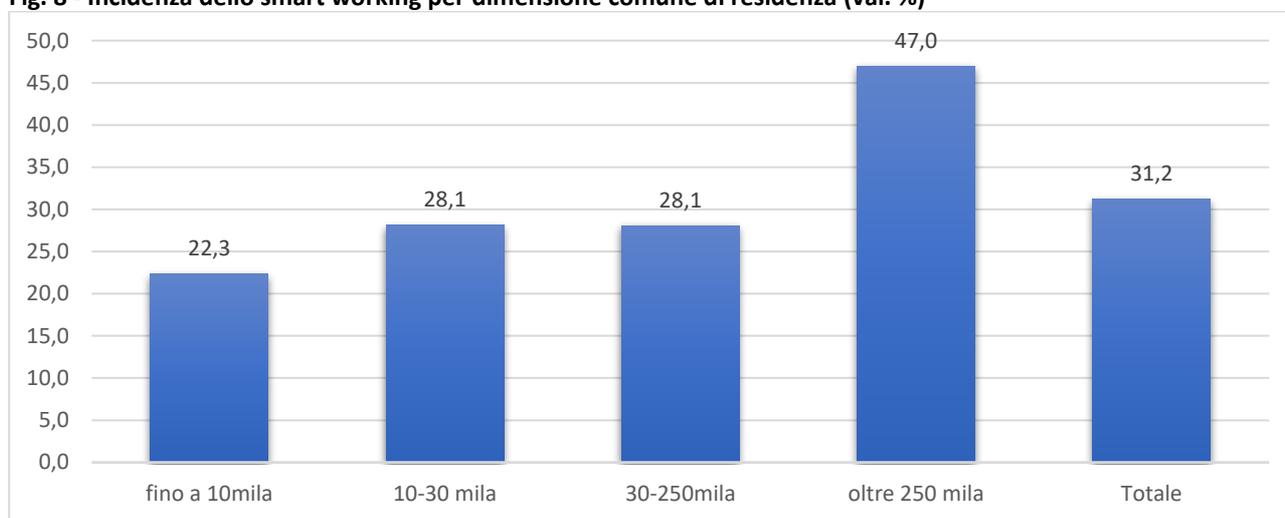
	Single	Coppia con figli	Coppia senza figli	Monogenitore	Totale
Smart working	25	33,7	38,8	27,3	31,6
di cui ibrido	10,7	18,5	24,6	11,8	16,8
di cui esclusivo	14,3	15,2	14,2	15,5	14,8
Presenza	75,1	66,3	61,2	72,6	68,3
<i>il lavoro deve essere svolto in sede</i>	30	34,9	37,3	30,4	35,2
<i>preferisce andare in sede pur potendo lavorare da casa</i>	22,1	9,6	6,9	2,1	10,6
<i>non è prevista possibilità di smart working nell'organizzazione</i>	15,5	13,7	9,5	21,6	14,5

	Single	Coppia con figli	Coppia senza figli	Monogenitore	Totale
altri motivi	7,5	8,1	7,5	18,5	8,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Infine, va segnalato come, almeno fino ad oggi, data la maggiore diffusione nelle grandi aziende, lo smart working si configuri come un modello di lavoro tipico delle medie - grandi città, sebbene in prospettiva destinato a svilupparsi ben oltre tali confini. Se nei comuni con meno di 10 mila abitanti, è il 22,3% a lavorare da casa, nella fascia intermedia, il valore sale al 28,1%, per arrivare al 47% nelle grandi città con oltre 250 mila residenti (fig. 8).

Fig. 8 - Incidenza dello smart working per dimensione comune di residenza (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

3.2 Più conciliazione ma anche maggiore stress e rischi per la salute

La diffusione del lavoro a distanza ha seguito fasi alterne in quest'ultimo anno. Esploso come vero e proprio fenomeno all'indomani dello scoppio dell'emergenza sanitaria, rientrato in parte con le prime aperture, si è definitivamente affermato con l'inizio della seconda ondata pandemica, destinata, per la durata, a consolidarne caratteristiche e modalità.

Il protrarsi dell'esperienza da ormai più di un anno, in forma sempre meno emergenziale, fornisce una base solida di valutazione, evidenziando sicuramente gli aspetti positivi ma anche i tanti limiti del lavoro da remoto. Superata l'euforia dei primi mesi, a più di un anno di distanza **le valutazioni degli italiani sono fortemente ambivalenti.**

Due tendenze sono però rinvenibili:

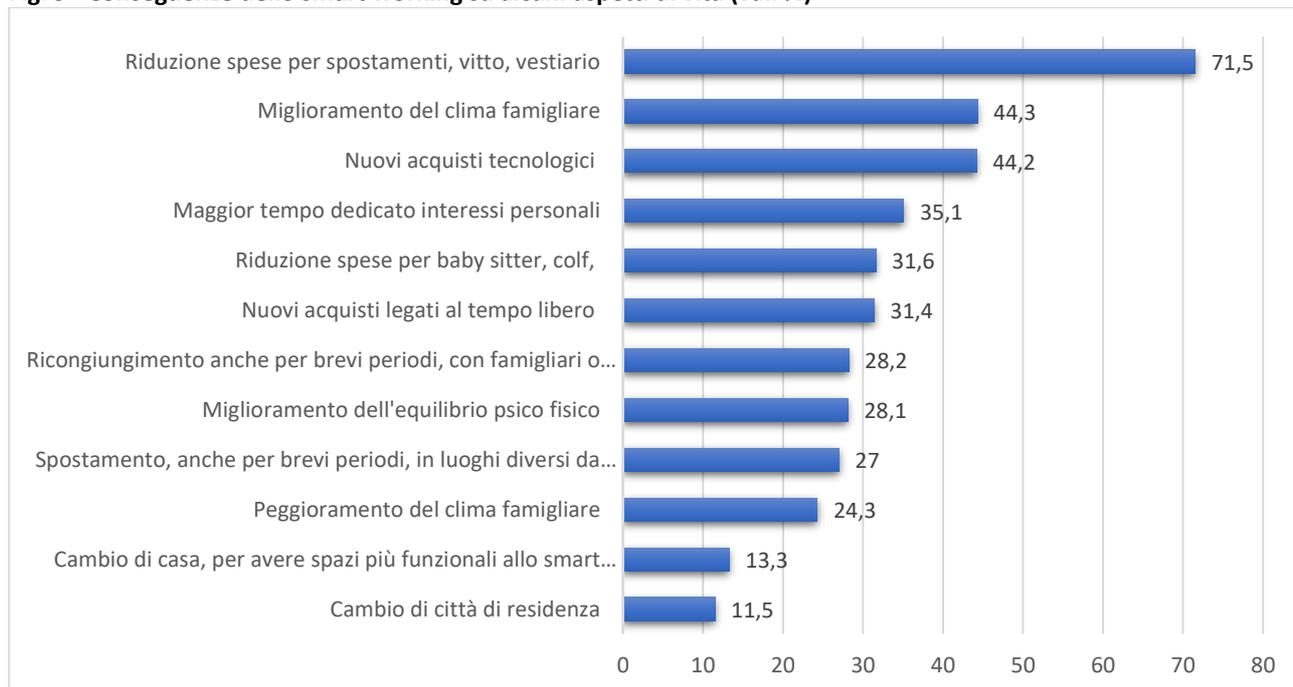
- da un lato, la **spinta verso una dimensione di lavoro sempre più sostenibile**, ovvero **integrata e armonizzata con il privato**, che sarebbe riduttivo definire conciliazione, nel senso tradizionale del termine, ma che investe ambiti di vita differenti e articolati, destinati ad assumere sempre più peso nella vita delle persone;
- dall'altro lato, l'evoluzione stessa della **prestazione lavorativa, verso un modello più orientato al risultato in cui responsabilità e autonomia** sono la faccia di una stessa medaglia, che aumenta stress e ansia da prestazione, mentre dilata i tempi del lavoro e fa crescere l'affanno organizzativo.

Il tutto, nella **pluralità di nuovi equilibri ancora tutti da definire**, sia nel rapporto individuale con il lavoro sia soprattutto nelle organizzazioni, dove il **rischio di sfilacciamento delle relazioni, disaffezione e disimpegno, fino alla marginalizzazione**, è sempre presente e in alcuni casi elevato. Leggendo le risposte fornite dagli italiani su come il lavoro a distanza abbia impattato sulla loro vita in quest'ultimo anno, l'aspetto che emerge con maggiore forza è la possibilità di conciliare meglio **lavoro e vita privata**, segnalata al primo posto dal 62,4% degli occupati (fig. 9).

Si tratta di una valutazione trasversale alla popolazione dei lavoratori remoti, che non conosce differenze di genere, età, condizione e altro. Ma che va intesa in senso molto più esteso della tradizionale "conciliazione con gli impegni famigliari" che, al contrario, è stata in quest'anno fortemente penalizzata dalla chiusura prolungata delle scuole (il 30,2% afferma infatti che è stato più difficile quest'anno mettere insieme esigenze lavorative e famigliari). Liberati dal vincolo della presenza, molti italiani hanno potuto coltivare dimensioni, interessi e scelte di vita altrimenti inconciliabili, senza per questo penalizzare, anzi se mai arricchendo, la stessa sfera lavorativa.

Il 28,2% ha potuto **raggiungere famigliari o parenti** che vivono in altre città, il 27% **ha lavorato anche per brevi periodi in luoghi diversi da quello di residenza**, come posti di vacanza, seconde case. Il 35,1% ha potuto **dedicare più tempo ai propri interessi personali**. Complessivamente, il 44,3% degli smart workers afferma che il **clima famigliare è migliorato** (di contro vi è un 24,3% che afferma come questo sia peggiorato in conseguenza del lavoro da casa) mentre più di un quarto (28,2%) dichiara che lavorare da casa ha apportato un miglioramento del proprio **equilibrio psico-fisico**.

Fig. 9 - Conseguenze dello smart working su alcuni aspetti di vita (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

La dislocazione dell'attività dalla "sede", ma anche l'orientamento verso un modello di lavoro e di organizzazione di vita diversi, aprono poi per alcuni la strada a scelte di vita ancora più radicali, liberando progetti e aspirazioni. Il 13,3% **ha cambiato o progetta di cambiare casa** per avere spazi più funzionali allo smart working mentre l'11,5% si è **trasferito in un'altra città** o progetta di farlo:

tendenza particolarmente evidente al Nord Ovest, dove rispettivamente il 20,2% e 18,6% del campione esprime orientamento in questo senso.

Chiaramente anche le esternalità economiche rappresentano un risvolto estremamente positivo per chi lavora da casa: il **71,5% afferma di aver ridotto le spese per spostamenti, vitto, vestiario**, il 31,6% quelle per le attività di supporto domestico (baby sitter, badanti).

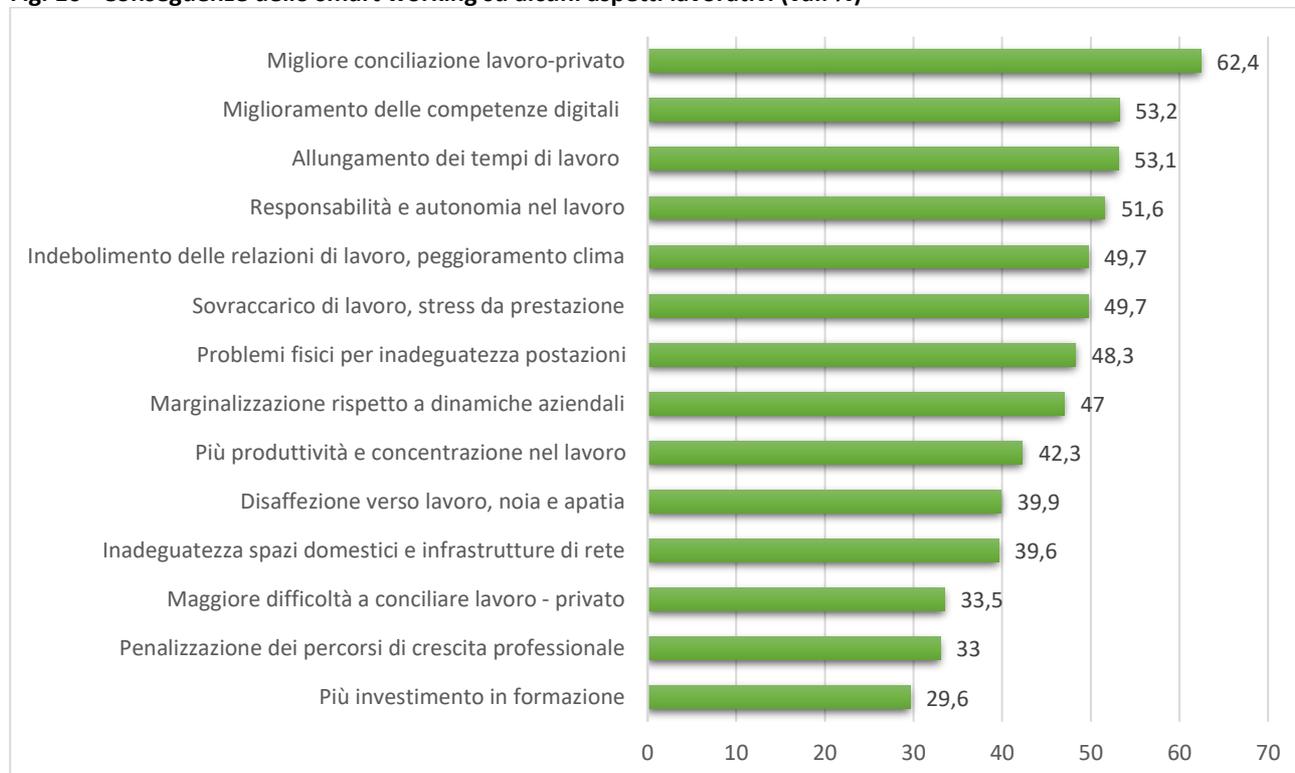
Al tempo stesso, i risparmi sono stati controbilanciati dai **nuovi consumi legati al tempo libero**: il 31,4% afferma che con lo smart working sono state effettuate nuove spese in tale direzione, e il **44,2% afferma di avere accresciuto gli acquisti in ambito tecnologico ed informatico** per attrezzare la casa come sede di lavoro.

Un bilancio quindi, che sul fronte “privato” si presenta abbastanza positivo, almeno nelle sue tendenze generali. Se non fosse che, **scendendo nello specifico degli aspetti lavorativi, il giudizio è molto più contrastato**.

Da un lato, infatti, emergono indiscussi i vantaggi apportati dal lavoro a distanza: l'**incremento delle competenze digitali e tecnologiche** (il 53,2% segnala tale fattore come conseguenza dello smart working), un approccio al lavoro improntato a **maggiore responsabilità e autonomia** (51,6%) assieme, ma distanziato, all'incremento di **produttività, capacità di concentrazione e focalizzazione sugli obiettivi**, segnalato dal 42,3%: una quota più bassa ma certamente rilevante di lavoratori.

Quasi un terzo (29,6%) poi dichiara tra gli effetti, anche un maggiore investimento in termini di aggiornamento professionale. Segno di una responsabilizzazione crescente nel rapporto dei lavoratori con la propria professionalità, in una logica che, svincolata dal “posto”, vede accentuarsi i tratti tipici del lavoro indipendente (fig. 10).

Fig. 10 - Conseguenze dello smart working su alcuni aspetti lavorativi (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Dall'altro lato, però, dopo più di un anno di test, emergono molteplici criticità, che rischiano, con il passare del tempo, di accentuarsi ulteriormente. **Sono numerosi gli occupati che segnalano i disagi e le controindicazioni**, a partire dalla **dilatazione dei tempi di lavoro**, che nella nuova logica spazio-temporale, finiscono per sovrapporsi a quelli domestici e privati: a lamentarsene il 53,1% di chi lavora da casa. Il venire meno della presenza come "misuratore" del lavoro poi, se da un lato porta inevitabilmente a una maggior concentrazione sui risultati, dall'altro aumenta **stress ed ansia da prestazione, assieme al carico di lavoro** (49,7%).

Ma anche lo **stravolgimento delle relazioni con colleghi, capi, clienti, improntante al distanziamento fisico, alla lunga ha effetti controproducenti per circa un lavoratore su due**. Il 49,7% segnala infatti il **peggioramento del clima in azienda, l'indebolimento delle relazioni di lavoro**; il 47% si sente **marginalizzato rispetto alle dinamiche delle organizzazioni**, mentre il 40% circa inizia a segnalare vera e propria **disaffezione verso il lavoro**. Circa un terzo (33%), infine, dichiara che il lavoro a distanza sta **penalizzando la propria carriera e la crescita professionale**.

In ultimo, non mancano i problemi determinati dalla nuova sede: la casa. Sono il 48,3% i lavoratori che registrano, dopo un anno di home working, **disturbi fisici legati all'inadeguatezza delle postazioni domestiche**, sedie e scrivanie il più delle volte improvvisati; mentre il 39,6% lamenta **l'inadeguatezza degli spazi o delle infrastrutture**, come i collegamenti di rete. Fattori, questi, che finiscono per avere una rilevanza determinante nell'esperienza del lavoro da casa, differenziandone fortemente efficacia e valutazione.

3.3 Italiani contenti a metà: il 40% vorrebbe tornare in presenza

Dovendo trarre un bilancio complessivo, il lavoro da casa non sembra raccogliere entusiasmi così diffusi tra gli italiani, e soprattutto marcare nette differenze, almeno in termini di gradimento, rispetto a quello in sede. Alla richiesta infatti di indicare quanto siano contenti della propria situazione, si dichiara complessivamente contento il 52% dei lavoratori "remoti" e il 50,3% di quelli che si recano ogni giorno in presenza. **Ma le valutazioni degli smart workers appaiono molto più polarizzate, tra chi è entusiasta e chi non ne può più**: a fronte del 16,1% che afferma di essere molto soddisfatto, tra i lavoratori in sede la percentuale scende al 10,4%. Parallelamente, risulta molto più alta l'area dell'insofferenza: il 17,2% non è per nulla contento di tale situazione, mentre tra chi si reca ogni giorno in ufficio la percentuale scende al 10,1% (tab.15).

Tab. 15 - Livello di soddisfazione per la modalità di lavoro (val. %)

	Smart working	Di cui Ibrido	di cui Esclusivo	Presenza
Molto	16,1	11,6	21,2	10,4
Abbastanza	35,9	35,3	36,6	39,9
Non saprei dire, ci sono pro e contro	7,1	6,8	7,5	10,3
Poco	23,7	25,6	21,4	29,3
Per nulla	17,2	20,7	13,3	10,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Positivo	52,0	46,9	57,7	50,3
Negativo	40,9	46,3	34,8	39,4

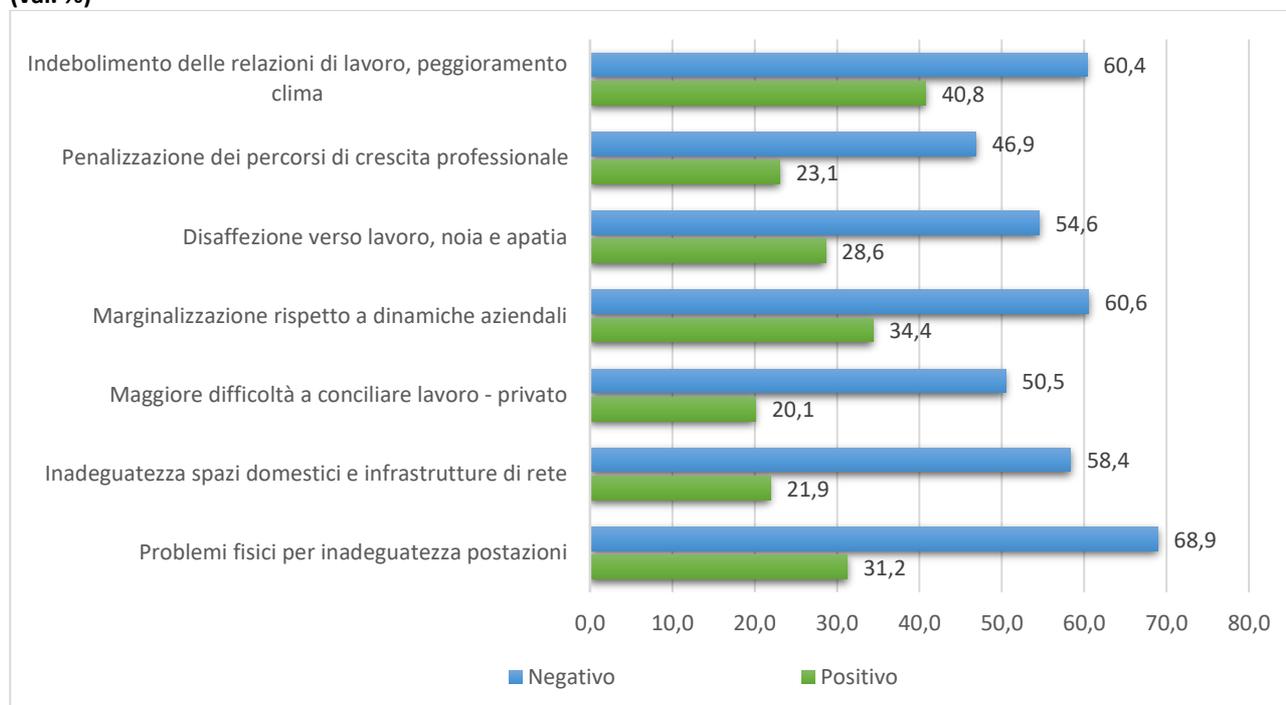
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Un giudizio quindi fortemente divisivo, che spacca a metà i lavoratori, risultando condizionato dalle modalità con cui è stata vissuta l'esperienza e, soprattutto, dal contesto familiare e domestico in cui questa si è svolta.

A marcare di più la differenza tra contenti e non sono infatti l'adeguatezza o meno degli spazi domestici, e l'opportunità di conciliare meglio vita e lavoro in famiglia: tutti fattori che hanno fortemente diversificato l'esperienza dei "lavoratori remoti", determinando esiti conseguenti.

Chi ha avuto più difficoltà, ad attrezzarsi, a collegarsi, a gestirsi con i figli a casa, non solo "boccia" lo smart working, ma inizia anche ad avvertire in misura rilevante un senso di marginalizzazione rispetto alle dinamiche aziendali, penalizzazione della carriera e vera e propria disaffezione verso il lavoro. In un circolo vizioso causa-effetto, in cui questi ultimi fattori, finiscono per condizionare al tempo stesso l'esperienza di lavoro casalingo, evidenziandone i fattori di criticità.

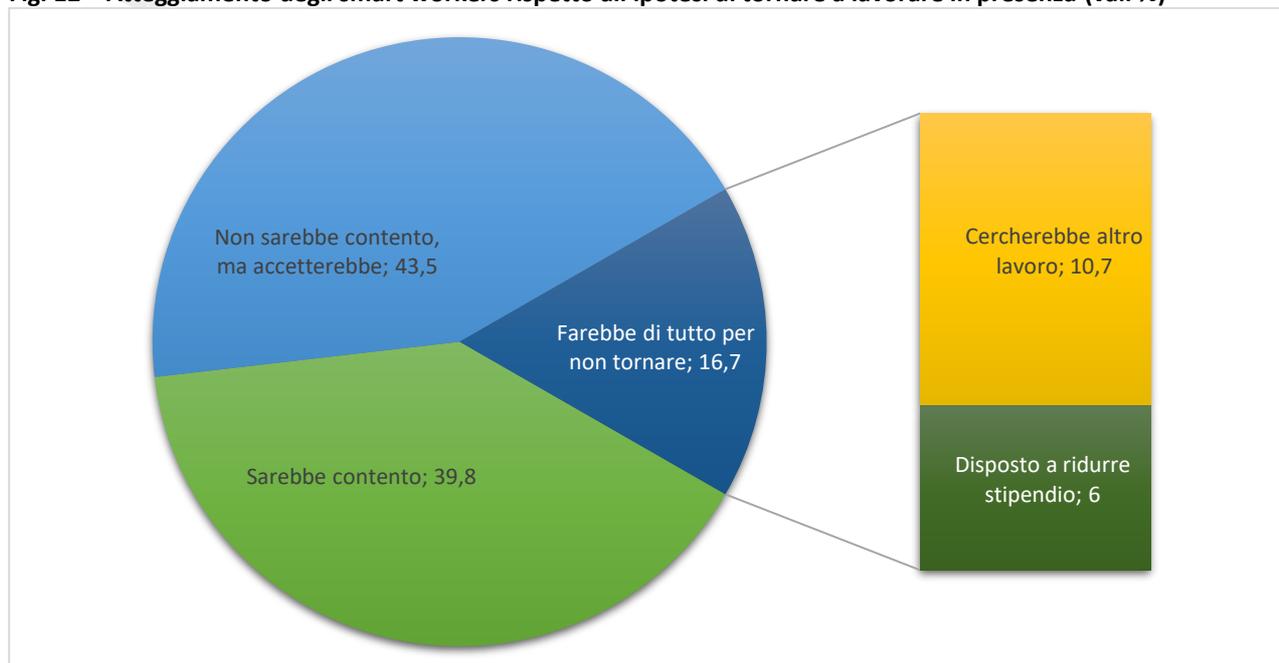
Fig. 11 - Aspetti su cui si registra maggiore divario tra chi dà giudizio positivo e negativo su esperienza di smart working (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Non stupisce pertanto che circa **quattro lavoratori su dieci siano contenti all'ipotesi di tornare a lavorare tutti i giorni in presenza**; il 43,5% non lo sarebbe, ma si adatterebbe alle nuove condizioni, mentre il **16,7% guarda ormai allo smart working come un punto di non ritorno della propria vita professionale**: il 10,7% cercherebbe infatti un qualsiasi altro lavoro pur di continuare a lavorare da casa, il 4,5% sarebbe disposto a farsi abbassare lo stipendio e l'1,5% addirittura dimettersi (fig. 12).

Fig. 12 – Atteggiamento degli smart workers rispetto all'ipotesi di tornare a lavorare in presenza (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tali tendenze non rendono però conto di uno spaccato di lavoro che in realtà si presenta fortemente differenziato al proprio interno, dove l'esperienza di quest'ultimo anno è stata vissuta in modo molto diverso da giovani e adulti, da lavoratori con figli e non.

Donne e uomini esprimono mediamente lo stesso favore, anche se tra le prime la quota di quante sono "molto contente" di lavorare da casa è più alta (21,3% contro il 12,6% degli uomini). **Complessivamente, gli uomini sembrano aver patito maggiormente le conseguenze del lavoro da casa, in termini relazionali e di carriera:** hanno "sofferto" più delle colleghe l'indebolimento delle relazioni lavorative (nel 52,4% dei casi contro il 45,7% delle donne), la marginalizzazione rispetto alle dinamiche aziendali (51,1% contro 40,9% delle donne). Al contempo, il lavorare da casa, li ha portati ad essere più produttivi e concentrati (46,8% contro il 35,6% delle donne) sebbene anche più esposti a rischi per la salute visto che più della metà lamenta dopo un anno problemi fisici di varia natura.

E se sul tema della conciliazione uomini e donne esprimono un eguale giudizio positivo, queste ultime, abituate a confini più definiti tra lavoro e famiglia, hanno invece sofferto l'allungamento dei tempi di lavoro (57% contro 50,5% degli uomini), l'inadeguatezza degli spazi di lavoro casalinghi (42,1% contro 37,9% degli uomini) ed evidenziato un maggiore rischio di disaffezione rispetto al lavoro: sono il 44,3% a lamentare, dopo un anno, un maggiore distacco verso il lavoro.

A conferma della tendenziale omogeneità di valutazioni, in entrambi i gruppi la quota di quanti vorrebbero tornare in sede oscilla attorno alla media. Tuttavia, tra gli uomini è più alta quella di quanti sarebbero disposti a cambiare lavoro o ridurre il reddito pur di poter continuare a lavorare da casa, rispettivamente il 18,7% contro il 13,8% delle donne (tab. 16 e 17).

Tab. 16 - Conseguenze dello smart working su alcuni aspetti professionali e di vita per genere e classe d'età (val. %)

	Uomo	Donna	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Totale
Aspetti professionali							
Migliore conciliazione lavoro-privato	61,8	63,4	66,1	57,0	63,8	64,8	62,4
Allungamento dei tempi di lavoro	50,5	57,0	42,9	49,7	58,0	59,4	53,1
Responsabilità e autonomia nel lavoro	52,3	50,6	37,3	52,9	54,2	58,5	51,6
Indebolimento delle relazioni di lavoro, peggioramento clima	52,4	45,7	38,8	44,2	55,5	57,7	49,7
Sovraccarico di lavoro, stress da prestazione	48,9	51,0	59,2	46,7	51,4	42,9	49,7
Problemi fisici per inadeguatezza postazioni	50,4	45,2	53,6	45,9	49,1	45,7	48,3
Marginalizzazione rispetto a dinamiche aziendali	51,1	40,9	56,6	40,0	43,8	53,1	47,0
Disaffezione verso lavoro, noia e apatia	37,0	44,3	44,4	35,6	45,1	33,8	39,9
Inadeguatezza spazi domestici e infrastrutture di rete	37,9	42,1	35,9	41,4	38,4	42,4	39,6
Maggiore difficoltà a conciliare lavoro - privato	32,4	35,1	26,2	33,1	32,2	42,5	33,5
Penalizzazione dei percorsi di crescita professionale	33,8	32,0	24,3	27,5	40,5	36,8	33,0
Aspetti di vita							
Miglioramento del clima familiare	45,6	42,2	44,6	38,4	38,3	61,5	44,3
Maggior tempo dedicato interessi personali	36,3	33,5	37,5	32,4	37,7	32,8	35,1
Riduzione spese per baby-sitter, colf	31,8	31,3	32,8	29,2	31,4	34,2	31,6
Ricongiungimento, anche per brevi periodi, con famigliari o persone care	29,4	26,4	38,9	35,6	17,1	25,7	28,2
Miglioramento dell'equilibrio psico fisico	32,1	22,2	26,7	26,2	29,1	30,2	28,1
Spostamento, anche per brevi periodi, in luoghi diversi da quello di residenza	31,6	20,2	48,5	31,2	16,3	18,8	27,0
Progetto / Cambio di casa, per avere spazi più funzionali allo smart working	15,6	10,0	37,1	10,9	9,9	0,9	13,3
Progetto / Cambio di città di residenza	14,6	6,9	28,4	15,1	4,9	1,7	11,5

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tab. 17 - Atteggiamento degli smart workers rispetto all'ipotesi di tornare a lavorare in presenza, per genere e classe d'età (val. %)

	Uomo	Donna	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Totale
Sarebbe contento	40,9	38,3	21	37,1	45,5	51,5	39,8
Non sarebbe contento, ma accetterebbe	40,4	47,9	45,0	43,2	42,8	43,5	43,5
Cercherebbe di non tornare in presenza, di cui:	18,7	13,8	34,0	19,7	11,7	5,1	16,7
<i>Cercherebbe un altro lavoro</i>	13,2	7,0	26,2	13,0	4,0	4,4	10,7
<i>Sarebbe disponibile a farsi abbassare lo stipendio o lasciare lavoro</i>	5,5	6,8	7,8	6,7	7,7	0,7	6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

3.4 Per i giovani, un modello da cui non si torna indietro

Anche rispetto all'età, si riscontrano differenze interessanti. I più soddisfatti sono i 35-44enni (si esprime in tal senso il 58%), mentre nelle fasce d'età più estreme, questa cala al 48,6% tra gli over 55 e al 47% tra i giovani, dove però si assiste ad una più marcata polarizzazione tra chi è molto e per nulla soddisfatto (19,4% contro 24%).

I lavoratori con meno di 35 anni sono quelli che hanno interpretato in modo più integrale il nuovo modello di lavoro, cogliendone al massimo le opportunità ma vivendo anche più intensamente le ricadute negative. Per loro lo smart working ha rappresentato più di tutti gli altri, l'opportunità per conciliare il lavoro con la vita privata (66,1%): quasi la metà (48,5%) ha lavorato, anche se per brevi periodi, in luoghi diversi dalla casa, mentre il 37,1% ha potuto passare dei periodi con famigliari e amici lontani. Ma sono anche quelli per cui lo smart working sta dando forma a nuovi progetti di vita: il 28,4% ha cambiato o pensa di cambiare città, mentre il 37,1% intende cambiare casa. In generale sono anche quelli che hanno risparmiato di meno con lo smart working: solo il 53,8% ha visto ridurre le spese per spostamenti, vitto e alloggi (*tab. 18*).

Al tempo stesso però, **sono il gruppo che sembra aver sofferto maggiormente le ricadute sul lavoro.** Meno coinvolti dagli aspetti positivi (in pochi hanno visto crescere le proprie competenze tecnologiche, presumibilmente già elevate; altrettanto pochi aumentare responsabilità e autonomia), sono quelli che segnalano più frequentemente (59,2%) l'aumento del carico di lavoro e stress da prestazione, la marginalizzazione rispetto alle dinamiche aziendali (56,6%) e più in generale noia e disaffezione verso il lavoro. Sono anche quelli che hanno patito di più le conseguenze fisiche del lavoro a distanza, lamentando più frequentemente rispetto agli altri gruppi (53,6%) problemi fisici derivanti dall'inadeguatezza delle postazioni.

Tab. 18 - Conseguenze dello smart working su alcuni aspetti professionali e di vita per tipologia familiare e modalità di smart working (val. %)

	Coppie con figli	Coppie senza figli	Smart working esclusivo	Smart working ibrido	Totale
Aspetti professionali					
Migliore conciliazione lavoro-privato	55,2	77,2	67,2	58,2	62,4
Allungamento dei tempi di lavoro	60,7	40,2	47,7	58,0	53,1
Responsabilità e autonomia nel lavoro	51,0	48,9	53,0	50,4	51,6
Indebolimento delle relazioni di lavoro, peggioramento clima	56,5	41,2	50,4	49,1	49,7
Sovraccarico di lavoro, stress da prestazione	47,8	51,3	47,7	51,6	49,7
Problemi fisici per inadeguatezza postazioni	49,4	42,0	47,5	49,0	48,3
Marginalizzazione rispetto a dinamiche aziendali	51,0	49,7	43,7	49,9	47,0
Disaffezione verso lavoro, noia e apatia	36,9	34,7	39,9	40,0	39,9
Inadeguatezza spazi domestici e infrastrutture di rete	44,7	23,3	39,7	39,5	39,6
Maggiore difficoltà a conciliare lavoro - privato	43,0	20,9	33,0	33,9	33,5
Penalizzazione dei percorsi di crescita professionale	36,3	30,9	36,0	30,5	33,0
Aspetti di vita					
Miglioramento del clima familiare	48,0	56,0	40,8	47,3	44,3
Maggior tempo dedicato interessi personali	29,7	40,0	40,0	30,8	35,1
Riduzione spese per baby sitter, colf,	38,6	17,0	35,3	28,3	31,6
Ricongiungimento anche per brevi periodi, con famigliari o persone care	30,8	22,9	33,2	23,7	28,2
Miglioramento dell'equilibrio psico fisico	28,0	32,3	35,1	21,8	28,1
Spostamento, anche per brevi periodi, in luoghi diversi da quello di residenza	24,4	38,4	29,7	24,6	27,0
Cambio di casa, per avere spazi più funzionali allo smart working	9,5	20,1	13,9	12,7	13,3
Cambio di città di residenza	5,9	20,4	13,5	9,7	11,5

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Che si tratti di dare al lavoro un ruolo meno centrale o di credere in un modello di vita più sostenibile oltre un terzo (34%) dei giovani che attualmente si trovano in smart working, non intende “tornare indietro”. Solo il 21% (contro il 51,5% degli over 54enni) sarebbe contento di riandare a lavorare in sede, mentre il 45% si troverebbe costretto ad accettare, pur preferendo continuare a lavorare da casa (tab. 19).

Tab. 19 - Atteggiamento degli smart workers rispetto all'ipotesi di tornare a lavorare in presenza, per tipologia familiare e modalità di smart working (val. %)

	Coppie con figli	Coppie senza figli	Smart working esclusivo	Smart working ibrido	Totale
Sarebbe contento	51,8	29,1	33,1	45,8	39,8
Non sarebbe contento, ma accetterebbe	34,9	44,9	43,5	43,4	43,5
Cercherebbe di non tornare in presenza	13,2	26,1	23,4	10,8	16,7
Cercherebbe un altro lavoro	5,1	22,9	15,6	6,4	10,7
Sarebbe disponibile a farsi abbassare lo stipendio o lasciare lavoro	8,1	3,2	7,8	4,4	6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Infine, risultano determinanti le **condizioni familiari di partenza**. I monogenitori e i single sono tendenzialmente più scontenti di lavorare da casa, mentre tra chi vive in coppia, la discriminante è rappresentata dai figli: chi è senza, apprezza decisamente lo smart working, mentre per chi li ha il giudizio è nettamente più negativo. Una valutazione condizionata dall'anno trascorso, e dall'interruzione prolungata delle scuole, che ha reso più faticoso il lavoro da casa per le coppie che hanno figli, ma che al tempo stesso rileva come soprattutto per questi, la possibilità di lavorare in sede, rappresenti anche un'opportunità di "evasione" da un ambiente domestico sicuramente più impegnativo e faticoso.

Le coppie con figli non solo hanno avuto molta maggiore difficoltà a gestire la quotidianità lavorativa da casa, ma soprattutto hanno tratto meno vantaggio dalle opportunità a questa legate: solo il 55,2% dichiara di avere conciliato meglio lavoro e famiglia (contro il 77,2% delle coppie senza figli). Di contro, è ben il 43% a dichiarare che questo aspetto è peggiorato. Al tempo stesso hanno visto dilatare oltre misura i tempi di lavoro (60,7% contro il 40,2% di chi vive in coppia senza figli), sofferto maggiori disagi per l'inadeguatezza degli spazi e delle infrastrutture domestica (44,7% contro 23,3%), indebolire le relazioni di lavoro (56,5% contro 41,2%) e di contro, sono quelli che hanno visto meno di tutti crescere produttività e concentrazione a seguito dello smart working.

Diversamente dagli omologhi senza figli, non hanno tratto grandi giovamenti personali dallo smart working: anzi, in molti hanno visto deteriorare le relazioni familiari (25%), e più di un terzo (38,6%) ha tagliato le spese per colf, badanti e baby-sitter, accollandosi, oltre al lavoro e la famiglia un onere di incombenze domestiche in più, tradizionalmente affidato all'esterno.

Non stupisce pertanto che in questo segmento, più della metà dei lavoratori sarebbe contento di tornare in presenza (51,8%): un valore di molto al di sopra di quello di chi vive in coppia, ma senza figli, dove la quota di chi vorrebbe tornare in ufficio è del 29,1%. Tra questi ultimi di contro, più di un quarto (26,1%) sarebbe disposto a fare qualsiasi cosa, pur di mantenere il suo stato di smart worker.

In ultimo, va evidenziato come il **modello ibrido**, verso cui molte aziende stanno indirizzando le proprie scelte organizzative, **sia la soluzione che riscuote meno successo tra i lavoratori:** se tra chi lavora stabilmente da remoto – e soprattutto lo fa ormai da prima dello scoppio della pandemia – la quota di soddisfatti si attesta al 57,7%, tra chi lavora in modalità alternata scende al 46,9%, e

crece parallelamente il livello di insoddisfazione (si ritiene per nulla contento della situazione il 20,7% degli smart workers “ibridi” contro il 13,3% dei permanenti).

Tale dato trova ragione nei maggiori limiti che il modello ibrido incontra nel favorire una maggiore conciliazione con le esigenze di vita privata, annacquando quelli che sono ad oggi i principali benefit del lavoro da casa: la logica dell’intermittenza impedisce infatti scelte più coerenti e appaganti sotto il profilo personale, ricongiungimenti con famigliari e parenti, trasferimenti in altri luoghi e città per lavorare. E non ha consentito di risolvere più di tanto, in un periodo di emergenza come l’anno trascorso, anche il problema della gestione dei figli a casa per via della chiusura delle scuole. Al tempo stesso, l’alternanza casa lavoro, porta a definire meno nettamente anche l’organizzazione domestica funzionale al lavoro, determinando maggiore sovrapposizione e dilatazione dei tempi e maggiori difficoltà di conciliazione rispetto a quanti lavorano esclusivamente da casa.

Con la conseguenza che ben il 45,8% degli smart workers ibridi, contro il 33,1% dei puri, sarebbero contenti di tornare a lavorare in presenza tutti i giorni.

4. Competenze decisive per la ripartenza. Ma serve più innovazione

4.1 La riscoperta centralità della conoscenza

Nell'ultimo anno gli effetti prodotti dal sopraggiungere della pandemia hanno riportato fortemente al centro il tema delle competenze. Complice la repentina diffusione dello *smart working*, con la conseguente sollecitazione ad investire in conoscenza digitale, la maggiore disponibilità di tempo, derivante dall'imposta inattività, la necessità di rimodulare/ripensare il proprio futuro lavorativo e non ultimo, la paura diffusa rispetto al mantenimento del proprio lavoro, hanno spinto i lavoratori a fare, più spesso che in passato, il punto sulle proprie competenze e capacità.

Come già evidenziato, tra i principali cambiamenti intervenuti nel lavoro degli italiani, **ben il 41,8% ha segnalato il miglioramento delle proprie competenze digitali e tecnologiche nel corso dell'anno, mentre, a seguire, circa un terzo (32,4%) ha visto crescere il proprio orientamento verso la formazione e l'aggiornamento (tab. 20).**

Tab. 20 - Variazioni nelle competenze digitali e tecnologiche e nell'orientamento alla formazione e all'aggiornamento (val. %)

	Competenze digitali e tecnologiche	Orientamento alla formazione e all'aggiornamento
Molto aumentata	8,0	7,0
Aumentata	33,8	25,4
Invariata	51,3	49,4
Diminuita	5,4	14,4
Molto diminuita	1,5	3,8
Totale	100,0	100,0
<i>Aumentata</i>	<i>41,8</i>	<i>32,4</i>
<i>Diminuita</i>	<i>5,9</i>	<i>22,2</i>

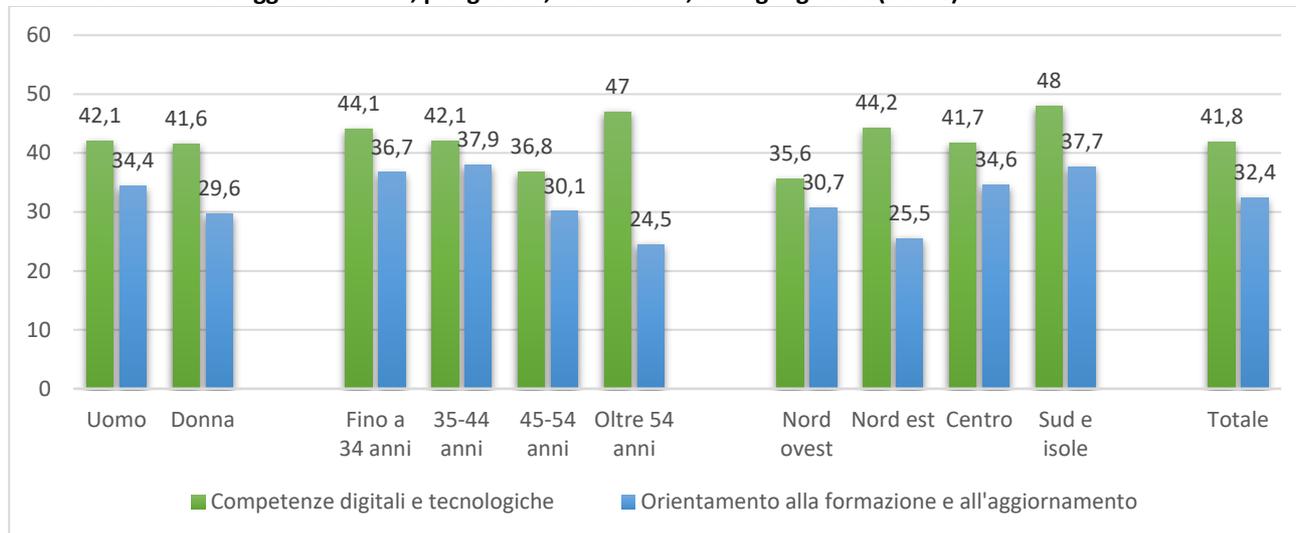
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Si tratta di tendenze trasversali all'universo dei lavoratori, ma che evidenziano dinamiche importanti tra i **lavoratori più anziani** (dichiara migliorate nel corso dell'anno le proprie competenze tecnologiche e digitali il 47%) e **al Sud, dove risulta mediamente più elevata la quota di lavoratori uscito dalla pandemia più digitalizzato** (48%) e più orientato all'aggiornamento (37,7%).

Di contro, le donne segnalano una minore intensità dei processi descritti, così come i lavoratori meno istruiti e qualificati, delineandosi il rischio di ampliamento di un gap, già di partenza elevato, all'interno di questi gruppi.

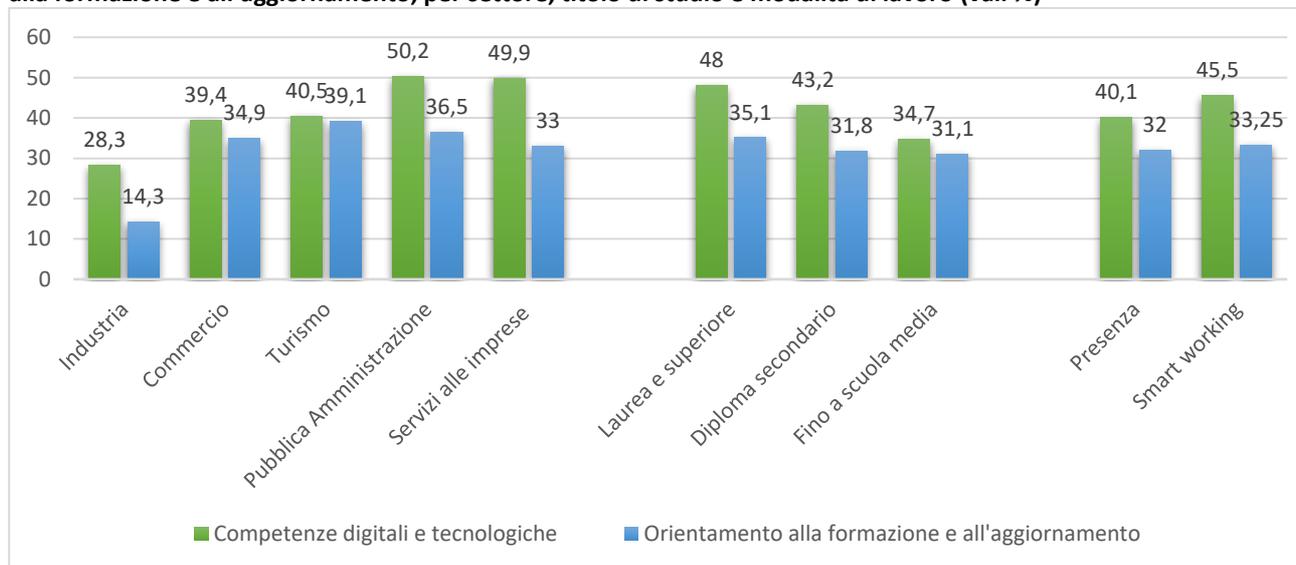
Ovviamente lo *smart working* è stato un volano importante di accelerazione, ma non l'unico, considerato che tra lavoratori in sede e remoti si riscontrano poche differenze con riferimento ad entrambi gli indicatori. Mentre risulta fondamentale l'impatto dei contesti organizzativi di lavoro: sa nella pubblica amministrazione che nei servizi alle imprese si riscontra la crescita maggiore delle competenze digitali e tecnologiche dei lavoratori (rispettivamente 50,2% e 49,9%); crescita che risulta invece molto più contenuta nell'industria (28,3%), meno nel commercio (39,4%) (fig. 13 e 14).

Fig. 13 - Percentuale che dichiara aumentate nell'ultimo anno le competenze digitali e tecnologiche e l'orientamento alla formazione e all'aggiornamento, per genere, classe d'età, area geografica (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Fig. 14 - Percentuale che dichiara aumentate nell'ultimo anno le competenze digitali e tecnologiche e l'orientamento alla formazione e all'aggiornamento, per settore, titolo di studio e modalità di lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Si tratta di un dato in parte atteso che testimonia non solo lo sforzo di adeguamento da parte di molti lavoratori ad un contesto organizzativo in improvvisa trasformazione, ma anche un'attenzione nuova su una dimensione del lavoro, le competenze, non scontata e spesso trascurata. È significativa in tal senso la **nuova centralità riconosciuta al bagaglio di skill e saperi personali**, vero e proprio driver capace di rafforzare e garantire la salvaguardia e la tutela della propria occupazione, nonché di favorire una migliore realizzazione e valorizzazione lavorativa.

Alla richiesta di individuare quale fattore contribuisca di più a mantenere un lavoro o essere in grado di trovarne uno nuovo, in caso di una sua perdita, al primo posto, circa il 40% degli occupati colloca proprio **“l’essere competenti”** e **“il saper fare bene il proprio lavoro”**, mentre al terzo posto, qualificando ancora di più tale dimensione, il 30,6% indica **“l’aver le competenze giuste che servono alle imprese”**.

Il profilo e la profondità della propria preparazione risultano, nelle opinioni degli occupati, oggi giorno strategiche, sia per entrare nel mercato del lavoro sia, soprattutto, per restarci, assieme ad un’altra coppia di aspetti determinanti, ovvero la **capacità di essere adattivi** (indicata al secondo posto, dal 34,9% del campione) e l’aver **voglia di misurarsi appieno con le sfide e gli impegni posti dal lavoro** (29,3%) (tab. 21).

Tab. 21 - Fattori più importanti per mantenere il lavoro e trovarne un altro, per classe d’età e modalità di lavoro (val. %)

	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Lavoro in presenza	Smart working	Totale
Essere competenti e saper fare bene il proprio lavoro	30,5	39	40,7	47,6	36,6	45,2	39,5
Essere adattabili alle diverse situazioni	27,8	33,2	38,1	39,6	31,1	42,85	32,3
Avere le competenze giuste che servono alle imprese	32,3	24,9	34,8	29,4	28,1	36,2	34,4
Avere voglia di darsi da fare e lavorare	23	30,9	31,9	28,5	28,2	30,8	29,3
Avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato	21,3	23	22,4	29,3	23,6	24,25	24,1
Sapersi vendere bene	17	20,8	19,2	15,6	18,7	18,0	18,5
Saper rischiare, mettersi in gioco	18,9	11,6	14,4	19,8	14,8	17,85	17,3
Avere una buona rete relazionale ed amicale	13,1	19,5	15,7	10,9	14,8	15,6	15,7
Conoscere i propri diritti di lavoratore e sapersi tutelare	14,4	12,1	14,2	16,6	15,6	10,95	14,9
Avere buoni rapporti con superiori / colleghi / clienti	11,7	13,5	13,9	11,4	11,7	15,1	11,1

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Al confronto, l’aver o meno un **contratto stabile**, pesa in misura decisamente inferiore: meno di un quarto degli occupati (23,7%) pensa infatti che sia uno strumento efficace in grado di tutelare la continuità occupazionale così come viene concessa minore importanza (14,2%) ai benefici connessi al **conoscere e saper far valere i propri diritti** di lavoratore, o all’essere versato **nei people skills**: mantenere una buona rete relazionale e amicale (15,1%) e buoni rapporti con colleghi e superiori (12,8%).

Anche l’abilità di auto-promozione viene indicata da una quota relativamente più bassa di occupati (18,4%), a conferma di come secondo gli italiani, l’esperienza di lavoro, alla lunga, riconosca e premi più sostanza che immagine.

Le opinioni si differenziano abbastanza significativamente se si osservano i dati sotto la lente della variabile anagrafica e del titolo di studio: emerge infatti il peculiare sentire dei più anziani (*over 54*), che ritengono in misura maggiore come le competenze maturate e le proprie capacità, in poche

parole la loro esperienza e il loro sapere, siano il viatico della loro occupabilità (47,6% contro il 30,5% degli *under34*), così come la capacità di essere adattivi (39,6% contro il 27,8%).

Anche tra gli **smart workers** si registra un **tendenziale maggiore riconoscimento alle competenze**: sia le verticali, il saper fare e possedere le conoscenze che servono alle imprese, sia le soft skills, adattabilità in primis, che molti di loro hanno avuto modo di mettere alla prova proprio in quest'ultimo anno.

I benefici derivanti da un'elevata competenza, come scudo rispetto ai rischi legati all'estrema volatilità del mercato del lavoro, sono inoltre più condivisi dai possessori dei più alti livelli di istruzione (42,6% contro il 34,5% di coloro che non hanno raggiunto il traguardo di un titolo di studio secondario), mentre per converso i meno scolarizzati nutrono maggiore fiducia in meccanismi di difesa più obsoleti e spesso illusori, quali il possesso di un contratto a tempo indeterminato (27,5%) e il saper tutelare al meglio i propri diritti (20,8%) (tab. 22).

Sono, infine, i lavoratori autonomi a rivendicare come sia fondamentale il ruolo delle proprie competenze (45,5%), laddove tra i dipendenti a tempo indeterminato, sebbene sia comunque significativo il richiamo al saper fare bene il proprio lavoro, prevalgono, soprattutto nel pubblico impiego, le segnalazioni rispetto alle tutele del contratto e alla capacità di far valere i propri diritti (31,7% e 17,6%).

Tab. 22 - Fattori più importanti per mantenere il lavoro e trovarne un altro, per titolo di studio e tipologia di lavoro (val. %)

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Indipendente	Totale
Essere competenti e saper fare bene il proprio lavoro	42,6	41	34,5	40,2	30,6	45,5	39,7
Essere adattabili alle diverse situazioni	42,6	35,5	27,4	35,6	28,8	38	32,3
Avere le competenze giuste che servono alle imprese	34,9	33	23,2	31,6	25,9	31,5	34,4
Avere voglia di darsi da fare e lavorare	32,7	26,9	29	28,8	28,2	30,1	29,3
Avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato	20,7	22,9	27,5	26,7	25,3	11,6	24,1
Sapersi vendere bene	19,2	16,9	20	20,2	12,4	17,9	18,5
Saper rischiare, mettersi in gioco	18,2	13,7	17,1	16,7	8,8	19,6	17,3
Avere una buona rete relazionale ed amicale	20,6	13,7	12,6	13,4	17,4	18,8	15,7
Conoscere i propri diritti di lavoratore e sapersi tutelare	9,1	12,7	20,8	16,7	12,5	6,8	14,9
Avere buoni rapporti con superiori / colleghi / clienti	12,5	15,8	8,3	13,7	11	11,4	11,1

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

4.2 Poca innovazione e specializzazione nel profilo dei lavoratori

Malgrado il valore e il ruolo riconosciuto alle competenze come strumento fondamentale di tutela nell'accesso e nel mantenimento del lavoro – e/o forse, indirettamente, proprio in virtù della sempre maggior coscienza della loro centralità, una consapevolezza che impone una valutazione più severa ed obiettiva rispetto alla reale appetibilità del proprio *know how* lavorativo –, **poco più della metà degli italiani ritiene di avere un profilo adeguato alle richieste provenienti dal mercato e a far fronte alle profonde trasformazioni in atto.**

Appena il 25,9% definisce, infatti, il proprio profilo come specialistico e di difficile sostituzione e il 27,7% lo descrive come innovativo e in linea alle richieste delle aziende. Di contro, una percentuale pressoché equivalente nutre, seppur con sfumature diverse, la convinzione di essere sprovvista di strumenti adeguati ad un contesto di lavoro dinamico, competitivo e in forte cambiamento: il 24,1% lamenta di avere un profilo generico e poco specializzato e il 22,2% lo caratterizza come oramai obsoleto (*tab. 23*).

Sono le donne a denotare qualche maggiore fragilità (il 32,5% sottolinea come il proprio profilo professionale sia generico e poco specializzato a fronte del 18% maschile), così come i possessori dei più bassi livelli di istruzione (30,7%). Tra i laureati al contrario è forte l'autocoscienza di possedere conoscenze specialistiche e di sentirsi difficilmente sostituibili (42,9%), mentre cresce con l'età la convinzione di essere portatore di competenze a cui è difficile rinunciare (40%): un'intima sicurezza derivante dal valore che essi auto riconoscono alla propria lunga esperienza lavorativa (*tab. 24*).

Tab. 23 - Caratteristiche del profilo professionale, per genere e classe d'età (val. %)

	Uomo	Donna	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Totale
Abbastanza generico, poco specializzato	18	32,5	23	21,5	27,3	23,4	24,1
Un po' obsoleto, poco o nulla ricercato dalle aziende	25,9	17,3	28,8	23,5	22,7	13,1	22,2
Abbastanza innovativo, richiesto dalle aziende	27,4	28,3	27	34,2	25,9	23,5	27,7
Abbastanza specialistico, difficilmente sostituibile	28,8	22	21,2	20,8	24,2	40	25,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Generico-obsoleto	43,9	49,8	51,8	45	50	36,5	46,3
Specialistico--innovativo	56,2	50,3	48,2	55	50,1	63,5	53,6

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tab. 24 - Caratteristiche del profilo professionale, per titolo di studio e modalità di lavoro (val. %)

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Presenza	Smart working	Totale
Abbastanza generico, poco specializzato	15	24,7	30,7	26,9	17,7	24,1
Un po' obsoleto, poco o nulla ricercato dalle aziende	14,9	25,4	23,6	24,3	17,9	22,2
Abbastanza innovativo, richiesto dalle aziende	27,2	28	27,8	25,6	32,55	27,7
Abbastanza specialistico, difficilmente sostituibile	42,9	21,9	18	23,2	31,8	25,9

	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Presenza	Smart working	Totale
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Generico-obsoleto	29,9	50,1	54,3	51,2	35,6	46,3
Specialistico--innovativo	70,1	49,9	45,8	48,8	64,35	53,6

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Il possesso di competenze avanzate risulta assicurare, così come emerge dalle risposte degli occupati, anche una più frequente e soddisfacente valorizzazione dal proprio ruolo e delle proprie capacità. Un'esperienza più insolita tra i meno specializzati, che di rado vedono pienamente riconosciuto il proprio potenziale lavorativo.

Complessivamente è poco meno del 60% degli intervistati ad indicare uno scenario positivo (il 51,5% si sente abbastanza valorizzato ed il 6,9% si mostra pienamente soddisfatto), mentre al contrario il 35,2% confessa di sentir poco sfruttate le proprie abilità ed il 6,4% condivide di vivere una situazione lavorativamente problematica (tab. 25).

Ancora una volta segnali di criticità emergono più nettamente in relazione alla condizione lavorativa delle donne (il 41,6% delle rispondenti si sente poco apprezzata e utilizzata al meglio delle proprie possibilità), così come la frustrazione è più intensa tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, che manifestano, con maggiore forza, la propria insoddisfazione (intorno al 45% del campione), rispetto a quanto accade per i lavoratori autonomi (32,5%).

L'arma della competenza rappresenta un propulsore rispetto alla possibilità di veder pienamente valorizzato il proprio potenziale: è infatti tra coloro che possiedono un profilo lavorativo innovativo e competitivo che si riscontrano le quote maggiori di chi sente apprezzato (oltre il 70%), una condizione al contrario meno condivisa tra i poco specializzati (54,4% si sente poco o per nulla valorizzato) e da chi ritiene di possedere competenze ormai obsolete (49,4%).

Tab. 25 - Valorizzazione delle competenze per caratteristiche del profilo professionale (val. %)

	Valorizzazione delle competenze professionali				
	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
Abbastanza generico, poco specializzato	5,1	40,5	46,5	7,8	100,0
Abbastanza innovativo, richiesto dalle aziende	4,7	67,4	25,0	2,8	100,0
Abbastanza specialistico, difficilmente sostituibile	15,8	46,4	32,5	5,3	100,0
Un po' obsoleto, poco o nulla ricercato dalle aziende	1,3	49,3	38,5	10,8	100,0
Totale	6,9	51,5	35,2	6,4	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

4.3 Aggiornamento e formazione: per la metà ancora un tabù

Al riconoscimento dell'importanza delle competenze risponde tuttavia un **ambivalente, diseguale atteggiamento rispetto alla domanda di aggiornamento e adattamento imposte dal rapido mutare del panorama lavorativo.** Uno sforzo che sebbene ritenuto necessario, risulta per molti ancora di difficile piena accettazione e viene affrontato con una qualche pigritia.

Le innovazioni e i cambiamenti intervenuti (dalle nuove procedure, alle norme, all'innovazione tecnologica, etc.) vengono ancora digeriti infatti con qualche ritrosia da segmenti importanti di intervistati: un approccio che risente in maniera sensibile delle caratteristiche del singolo lavoratore, del suo livello di scolarizzazione e del suo tasso di specializzazione.

A fronte di un 32,5% che si avvicina con fiducia alle sfide poste dai cambiamenti lavorativi, a cui si associa un 17% circa che addirittura si mostra intraprendente e valuta entusiasmante ogni occasione di confronto con l'avanzamento tecnologico e/o organizzativo, ritenendola preziosa fonte di apprendimento, **si contrappone la maggioranza degli occupati che evidenzia un atteggiamento meno positivo (tab. 26).**

Il 35,1% sostiene come in lui prevalga un approccio adattivo, comunque non pienamente convinto di cambiamenti che sono percepiti in qualche modo come subiti ed imposti, mentre **il 15,4% risulta ancora più diffidente, evidenziando un atteggiamento cauto/resistente.**

Tab. 26 - L'orientamento verso cambiamento e innovazione nel lavoro, per caratteristiche del profilo professionale (val. %)

	Abbastanza innovativo, richiesto dalle aziende	Abbastanza specialistico, difficilmente sostituibile	Abbastanza generico, poco specializzato	Un po' obsoleto, poco o nulla ricercato dalle aziende	Totale
Resistente, fatica ad adattarsi a cambiamento	10,3	14,8	17,6	20,4	15,5
Adattivo, adeguamento con fatica	38,6	30,3	32,8	38,8	35,1
Positivo, le novità non preoccupano	35,1	32,5	31,1	31,0	32,5
Entusiasta, novità e cambiamenti occasione di crescita	16,1	22,4	18,5	9,8	16,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Cauto-adattivo</i>	48,9	45,1	50,4	59,2	50,6
<i>Positivo-entusiasta</i>	51,1	54,9	49,6	40,8	49,4

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Il minore o maggiore favore mostrato alle sollecitazioni che vengono dal rapido mutare del contesto lavorativo di riferimento risente in misura rilevante, ancora una volta, dal *curriculum* del lavoratore: sono i laureati a mostrarsi più attenti e pronti alle sfide poste dall'aggiornamento professionale (33,4% nutre un approccio positivo, il 21,9% manifesta entusiasmo rispetto alle prove che il progresso gli sottopone), così come coloro che appartengono a profili professionali innovativi/specialistici e agli *smart workers*.

Anche genere ed età costituiscono variabili in grado di incidere sul dinamismo dei lavoratori: le donne si mostrano complessivamente meno convinte e più pronte ad adottare un atteggiamento passivamente adattivo (36,6%), mentre l'*age gap* rende i più anziani, sebbene, come già evidenziato, in media più sicuri della propria professionalità, meno predisposti agli sforzi richiesti dalla formazione e dall'aggiornamento professionale (tab. 27).

Tab. 27 - L'orientamento verso cambiamento e innovazione nel lavoro, per genere, titolo di studio e modalità di lavoro (val. %)

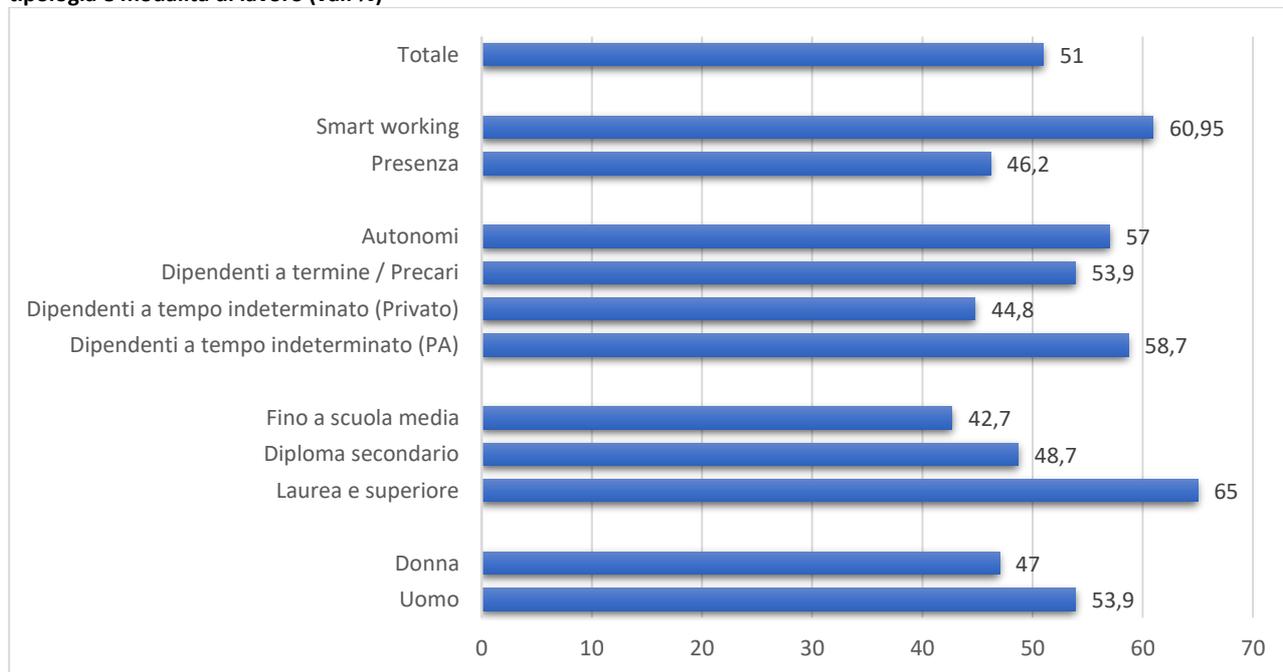
	Uomini	Donne	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Presenza	Smart working	Totale
Resistente, fatica ad adattarsi a cambiamento	14,3	17,1	11,2	14	21,3	16,9	12,15	15,5
Adattivo, adeguamento con fatica	34	36,6	33,6	34,3	37,6	38,5	27,95	35,1
Positivo, le novità non preoccupano	35,5	28,5	33,4	36,6	25,6	28,4	41,6	32,5
Entusiasta, novità e cambiamenti occasione di crescita	16,2	17,9	21,9	15,2	15,4	16,2	18,35	16,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Cauto-adattivo</i>	<i>48,3</i>	<i>53,7</i>	<i>44,8</i>	<i>48,3</i>	<i>58,9</i>	<i>55,4</i>	<i>40,1</i>	<i>50,6</i>
<i>Positivo-entusiasta</i>	<i>51,7</i>	<i>46,4</i>	<i>55,3</i>	<i>51,8</i>	<i>41,0</i>	<i>44,6</i>	<i>60,0</i>	<i>49,4</i>

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

A giustificare e corroborare in parte questo quadro fatto di luci ed ombre, contribuisce la **scarsa familiarità rilevata circa l'attività di formazione**. Negli ultimi due anni poco più della maggioranza degli intervistati (51,0%) si è infatti dedicato ad esperienze di aggiornamento professionale formale. Si tratta soprattutto di laureati (65,0%), uomini (53,9%), dipendenti pubblici (58,7% a fronte del 44,8% registrato tra i dipendenti del privato) e lavoratori autonomi (57,0%). La formazione ha riguardato peraltro più spesso proprio i profili professionali più specializzati e innovativi (67,9% e 56,0% rispettivamente) (fig. 15).

Sembrerebbe dunque essersi creato un **circolo vizioso, all'interno del quale i maggiormente qualificati (laureati e possessori di profili più moderni e avanzati) aumentano ed aggiornano più frequentemente il proprio skill set di conoscenze, attraverso un maggiore e più capillare accesso all'attività di formazione, laddove al contrario quanti ne avrebbero maggiormente necessità, così da fortificare profili professionali più incerti, vedono da un lato allargarsi il *knowledge divide* e dall'altro, di conseguenza, diminuire il proprio appeal sul mercato e le chances di valorizzazione**. L'attività di aggiornamento professionale è avvenuta in gran parte attraverso occasioni organizzate dalla propria azienda/associazione di riferimento (56,7%), mentre circa un terzo (33,8%) ha selezionato ed aderito in autonomia ad un corso di proprio interesse (43,8% dei lavoratori autonomi e 37,6% dei laureati).

Fig. 15 - Quota di occupati che negli ultimi 24 mesi hanno svolto iniziative di formazione formale, per genere, titolo di studio, tipologia e modalità di lavoro (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Ad ostacolare una più diffusa e capillare attività di aggiornamento e formazione concorrono un vasto novero di elementi legati non solo all'efficacia e alla ricchezza dell'offerta di corsi a disposizione, ma anche ad una domanda, troppo spesso disabitata e poco in grado di orientarsi con sicurezza nelle scelte da compiere.

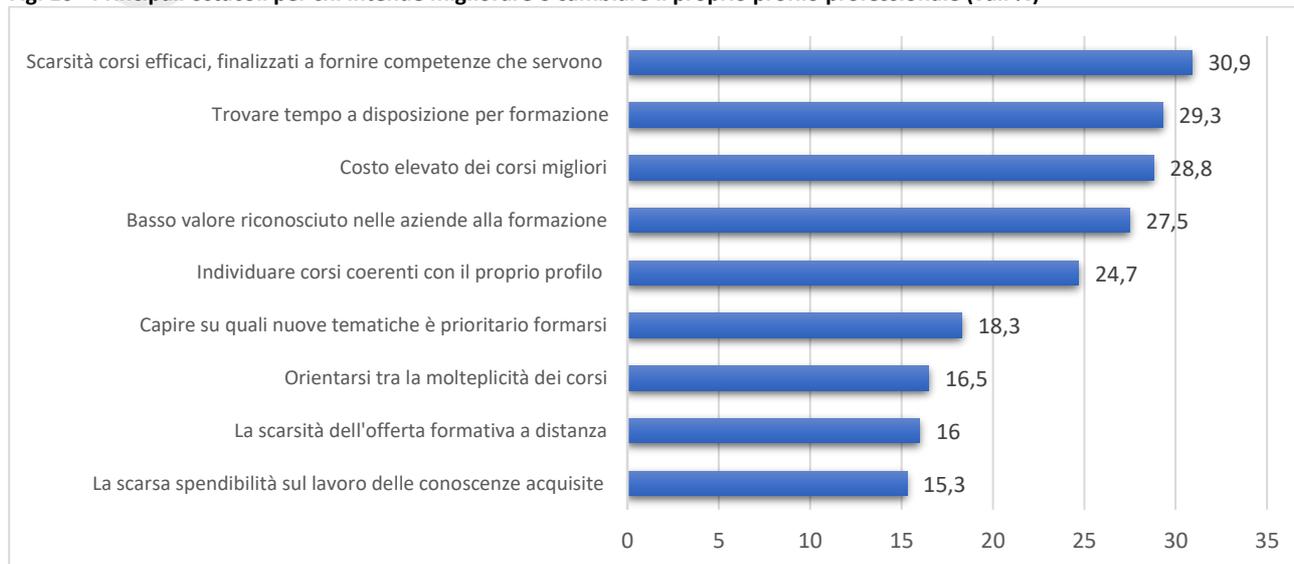
Alcuni aspetti legati al mercato della formazione figurano tra le problematiche maggiormente citate: *in primis* la **difficoltà a trovare occasioni di formazione efficaci**, finalizzate a fornire competenze che servono realmente sul mercato del lavoro, una criticità indicata dal 30,9% degli intervistati; il 24,7% sottolinea viceversa **la fatica nel selezionare corsi coerenti con il proprio profilo e le proprie ambizioni**, il 28,8% rimarca il costo elevato dei corsi più qualificanti e il 16,0% lamenta la scarsità dell'offerta a distanza.

Motivazioni legate più a ostacoli di natura personale vengono addotte da una quota significativa del campione di intervistati: il **29,3% indica, infatti, nel poco tempo a disposizione da dedicare all'aggiornamento**, il principale motivo della mancata adesione ad esperienze di formazione.

Così come sono diffuse le difficoltà nell'orientamento verso percorsi realmente premianti, spesso frutto del prodotto tra una domanda poco focalizzata ed un'offerta ridondante e pletorica, il 18,3% indica poca convinzione nella propria capacità di saper individuare le nuove tematiche verso le quale sia prioritario concentrarsi ed il 16,5% più genericamente fa riferimento alla confusione prodotta dalla molteplicità di opportunità presenti sul mercato della formazione.

Una certa ritrosia all'investimento in aggiornamento delle proprie competenze sembra, infine, derivare dagli scarsi risultati concreti che questo garantisce in termini di *upgrade* lavorativo. Il 27,5% denuncia il basso valore riconosciuto nelle aziende alla formazione ed il 15,3% menziona la scarsa spendibilità delle nuove conoscenze acquisite attraverso la formazione nella propria attività lavorativa.

Fig. 16 - Principali ostacoli per chi intende migliorare o cambiare il proprio profilo professionale (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

5. L'orizzonte del lavoro che verrà, tra paure diffuse e voglia di stabilità

5.1 Il futuro fa paura: quasi un milione sicuro di perdere il lavoro

In uno scenario di crisi come quello che da oltre un anno attanaglia il Paese, **i lavoratori italiani non credono che il futuro riserverà a breve buone sorprese. Circa un terzo si dichiara infatti pessimista sul futuro del lavoro in Italia**, mentre al lato opposto, il 27,5% è ottimista e fiducioso. In posizione intermedia si colloca il **39,6% che, cautamente e coerentemente con la situazione ancora di grande difficoltà, afferma di essere preoccupato (tab. 28)**

Tab. 28 - Il sentiment degli occupati rispetto al futuro del lavoro in Italia, per genere, classe d'età, titolo di studio e tipologia di lavoro (val. %)

	Preoccupato	Pessimista	Ottimista- fiducioso	Totale
Genere				
Uomo	36,9	34,3	28,8	100,0
Donna	43,2	31,2	25,6	100,0
Classe d'età				
Fino a 34 anni	31,3	33,5	35,2	100,0
35-44 anni	35,9	34,9	29,2	100,0
45-54 anni	46,4	32,1	21,5	100,0
Oltre 54 anni	42,5	31,4	26,0	100,0
Titolo di studio				
Laurea e superiore	40,4	28,7	30,8	100,0
Diploma secondario	40,4	32,0	27,6	100,0
Fino a scuola media	37,6	38,1	24,3	100,0
Tipologia di lavoro				
Dipendente a tempo indeterminato	39,4	34,9	25,7	100,0
Dipendente a termine / collaboratore	43,2	30,7	26,1	100,0
Indipendente	36,4	28,9	34,8	100,0
Totale	39,6	33,0	27,5	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

È questa una posizione diffusa trasversalmente ai lavoratori, con qualche punta di ottimismo in più tra gli autonomi, i giovani e chi mediamente ha livelli di istruzione più elevati; ma che non lascia trasparire almeno nell'immediato, grandi margini di miglioramento.

Anche perché la paura diffusa rispetto al proprio futuro lavorativo è un sentimento condiviso da larga parte della platea degli occupati, che nel corso del 2020 hanno assistito ad un crollo dell'occupazione senza precedenti, il cui bilancio rischia di essere ulteriormente aggravato dallo sblocco dei licenziamenti.

Prendendo infatti in esame la propria situazione personale, il 3,5% dei **lavoratori dipendenti è sicuro di perdere il posto di lavoro nei prossimi dodici mesi: si tratta di circa 620mila occupati.**

A questa quota, si aggiunge un altro 14,9%, pari a **2,6 mln di lavoratori che teme fortemente di essere licenziato o di non vedere rinnovato il proprio contratto.**

Complessivamente, i dipendenti che stanno vivendo una condizione di grosso disagio per la propria condizione lavorativa sono 3,2 mln (18,4% del totale): disagio che si concretizza nella certezza o nella paura di restare a breve senza un'occupazione (tab. 29).

Tab. 29 - Previsioni dei dipendenti sulla situazione lavorativa personale nei prossimi 12 mesi, per tipologia di lavoro (val. %)

	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Totale dipendenti
Peggioramento	42,8	62,3	46,9
<i>È convinto di perdere il posto di lavoro a seguito di licenziamenti / mancato rinnovo contratti</i>	2,5	7,3	3,5
<i>Teme di perdere il posto di lavoro a seguito dei licenziamenti / mancato rinnovo contratti</i>	11,4	27,8	14,9
<i>Teme che ci saranno cambiamenti che porteranno ad un peggioramento della sua condizione</i>	28,9	27,2	28,4
Invariata	50,1	31,8	46,3
Miglioramento	7,1	5,8	6,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Non meglio va per i lavoratori autonomi, le cui condizioni di difficoltà rischiano di rappresentare un punto di non ritorno. **Il 7,7% di loro, corrispondente a circa 400 mila lavoratori, pensa infatti di trovarsi costretto a dover chiudere la propria attività nei prossimi dodici mesi (tab. 30).** Un dato molto elevato, che trova però conferma nella particolare situazione in cui si trova chi formula tale previsione: nel 58% dei casi sono infatti artigiani, commercianti o professionisti che stanno lavorando a intermittenza o in modalità ridotta, mentre nel 34,7% titolari di attività sospese, di cui nel 22,6% da più di tre mesi. Solo nel 7,2% dei casi stanno lavorando normalmente.

Complessivamente, tra autonomi e dipendenti, sono circa 1 milione i lavoratori convinti di perdere il lavoro o chiudere la propria attività nel corso del 2021.

Tab. 30 - Previsioni degli indipendenti sulla situazione della propria attività imprenditoriale o professionale nei prossimi 12 mesi, per genere e titolo di studio (val. %)

	Uomo	Donna	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Totale
Crescerà anche rispetto ai livelli pre-covid	19,7	20,6	29,7	18,7	9,8	20,1
Ritournerà ai livelli pre-covid	46,8	30,3	41,2	44,1	31,7	40,4
Avrà grosse difficoltà a portare la sua attività ai livelli pre-covid	22,7	46,4	23,1	31,3	44,7	31,8
Si troverà costretto a dover chiudere	10,8	2,8	6,0	6,0	13,8	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

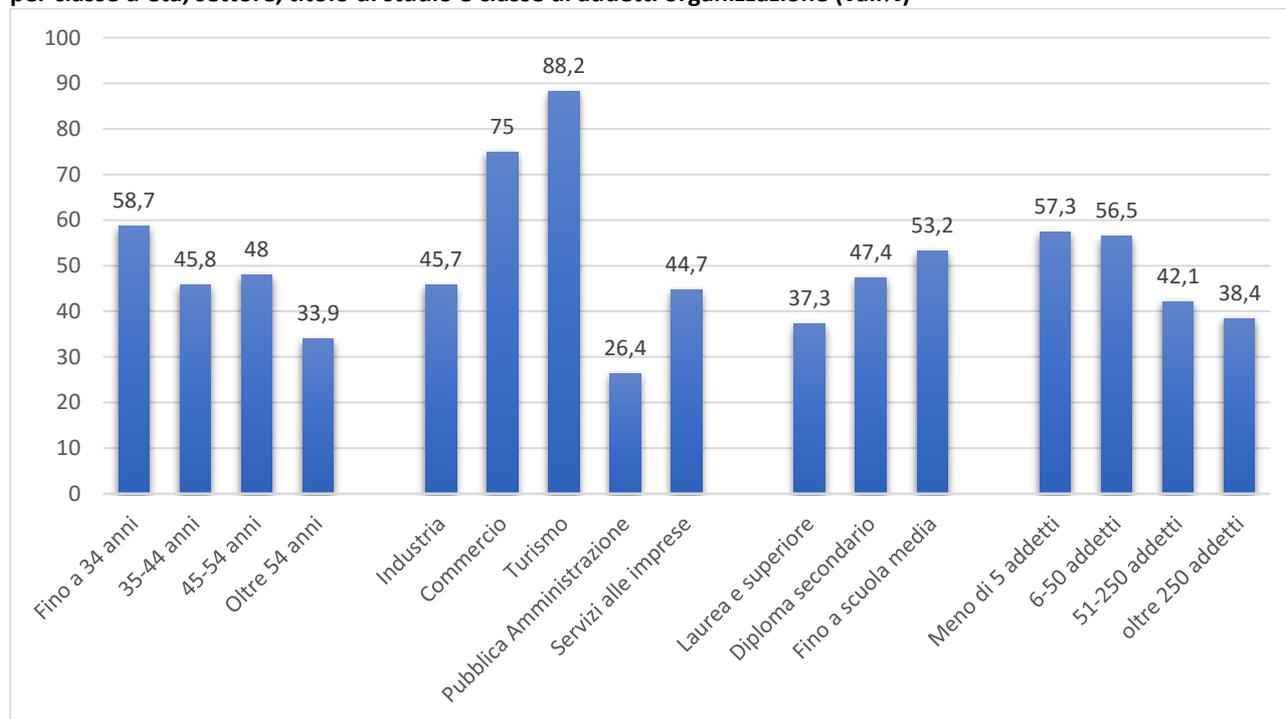
Entrando nel dettaglio delle diverse situazioni tra i dipendenti, oltre a chi è convinto o teme di perdere il posto di lavoro, vi è una quota importante di quanti si aspettano un peggioramento della propria condizione lavorativa, pari al 28,4%. A fronte di questi gruppi, la maggioranza (46,3%) pensa che la situazione resterà invariata, mentre il 6,9% guarda ai prossimi mesi con l'aspettativa e la fiducia di un miglioramento.

La percezione varia significativamente a seconda della stabilità o meno dell'occupazione. Tra gli occupati con contratti a termine è più alta (7,3%) la convinzione di perdere il lavoro, ma anche la paura: teme di non essere rinnovato il 27,8% (mentre tra i dipendenti a tempo indeterminato, teme di perdere il lavoro l'11,4%) e, parallelamente, risulta più elevata quella che si aspetta un deterioramento della propria condizione.

Considerando **l'area complessiva di disagio che interesserà il lavoro dipendente nel corso del 2021 (che va da chi è convinto di perdere il lavoro a chi teme un deterioramento della propria condizione), si evidenziano le maggiori criticità con riferimento all'età** (vede una situazione personale in peggioramento il 58,7% dei giovani contro il 33,9% degli over 54), ai **livelli di istruzione** (è pessimista per il proprio futuro il 37,3% dei laureati contro il 53,2% di quanti hanno al massimo la licenza di scuola media) e alle **dimensioni delle organizzazioni**: nelle strutture più piccole non solo è più alta la quota di dipendenti convinti di perdere il posto, ma complessivamente, risulta molto più elevata la percentuale di quanti prevedono un peggioramento della propria condizione personale, che passa dal 57,3% delle aziende con meno di 5 addetti, al 42,1% di quelle con 51-250 addetti fino al 38,4% delle più grandi (*fig. 17*).

Chiaramente anche il settore di attività condiziona fortemente le prospettive, con un balzo dell'area del disagio al 75% nel commercio e all'88,2% nel turismo. Nella Pubblica Amministrazione, solo il 26,4% prevede un peggioramento della propria situazione nel corso del 2021, attribuibile per lo più al possibile impatto negativo di cambiamenti organizzativi.

Fig. 17 - Quota di dipendenti che prevede peggioramento della situazione lavorativa personale nei prossimi 12 mesi, per classe d'età, settore, titolo di studio e classe di addetti organizzazione (val.%)



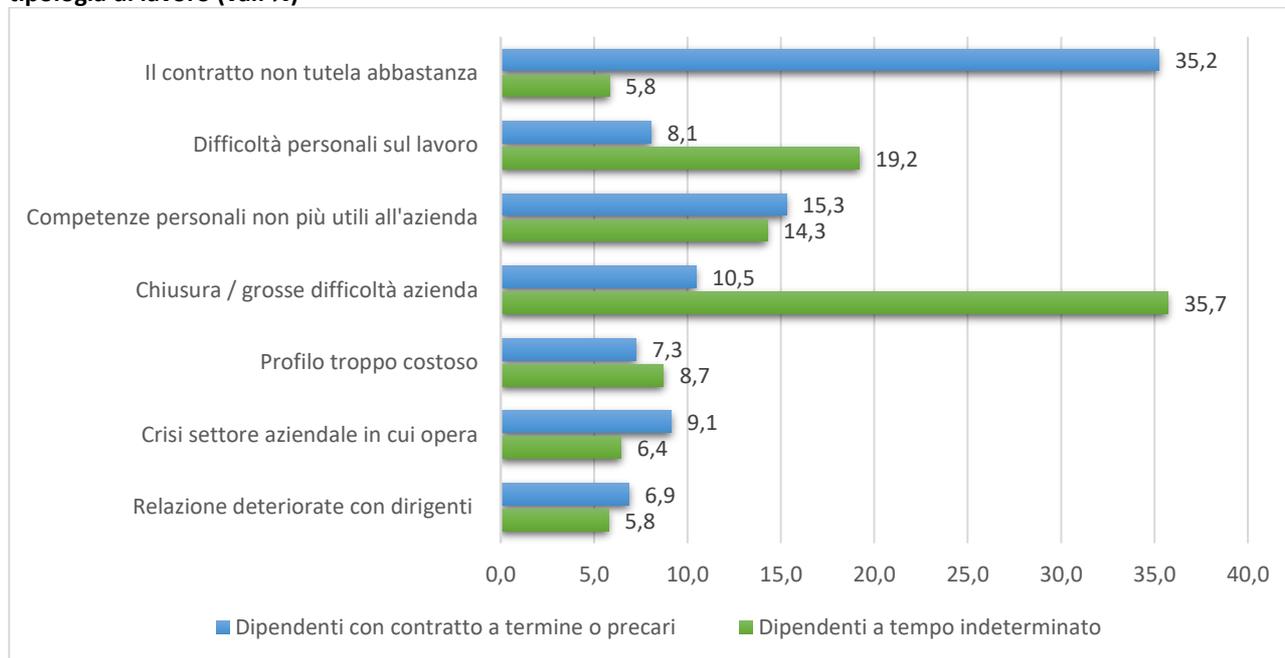
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tra le motivazioni addotte per spiegare certezze e timori legati alla perdita di lavoro vi sono tanto fattori legati alla crisi delle strutture, quanto elementi di criticità che attengono la posizione del lavoratore, e che variano fortemente a seconda dell'inquadramento.

Tra i lavoratori a termine, prevale nettamente il nesso tra rischio e bassa tutela contrattuale, per cui l'eventuale perdita di lavoro sarebbe per il 35,2% legata a tale fattore, in seconda battuta, l'8,1% chiama in causa le proprie personali difficoltà sul lavoro e il fatto che le competenze possedute non sono più utili (15,3%). "Solo" il 10,5% segnala le grosse difficoltà in cui si trova l'azienda mentre il 9,1% sottolinea la crisi del settore aziendale di attività.

Di contro, per i dipendenti a tempo indeterminato, i timori sono per più di un terzo (35,7%) legati alle possibili chiusure aziendali mentre il 19,2% segnala le proprie difficoltà personali sul lavoro e il 14,3% la bassa utilità delle proprie competenze (fig. 18).

Fig. 18 - Motivo per cui i dipendenti sono convinti o temono di perdere il posto di lavoro nei prossimi 12 mesi, per tipologia di lavoro (val. %)



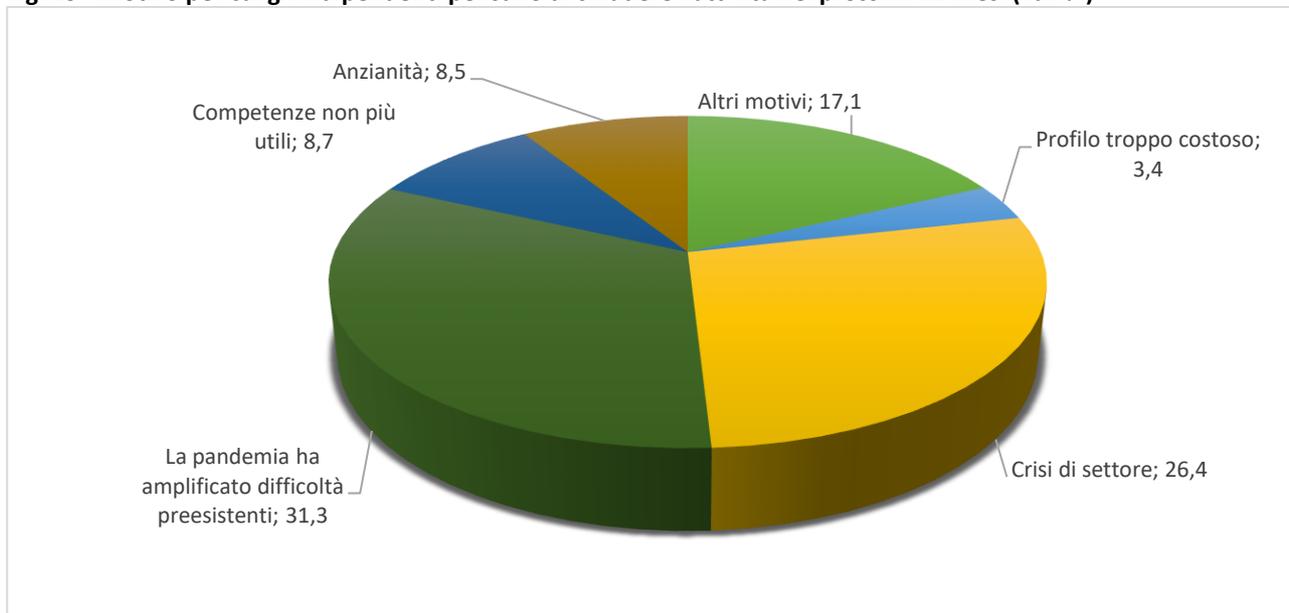
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Tra gli autonomi, le valutazioni sono più ambivalenti, e più orientate a guardare con fiducia all'anno in corso. Se oltre al 7,7% convinto di non superare l'anno e un 31,8% pensa di non riuscire a ritornare ai livelli pre-covid, il *sentiment* di questo gruppo di lavoratori è più positivo: il 40,4% pensa infatti di riportare entro l'anno la propria attività ai livelli pre-pandemia, mentre il 20,1% addirittura di superarli, prevedendo un incremento nel corso dell'anno.

Considerando chi pensa a possibili chiusure e chi reputa di non riuscire a riprendersi entro l'anno, si individua un'area di disagio che interessa circa il 40% degli autonomi, più accentuata tra le donne (49,2% contro 33,5% degli uomini), tra gli anziani (46,8% degli over 54 contro il 32,8% degli under35) e chi ha titoli di studio più bassi.

I timori di non farcela trovano, per quasi un terzo degli autonomi, ragione anche in uno "storico" aziendale che già da tempo dava segnali di affanno: il 31,3% afferma che la crisi ha amplificato, rendendole insuperabili, criticità che già vi erano prima dello scoppio della pandemia, mentre il 26,4% chiama in causa le difficoltà del settore in cui opera. Nella restante parte dei casi, valgono poi considerazioni di carattere personale: tra queste, l'8,5% pensa di non avere più l'età per proseguire (fig. 19).

Fig. 19 - Motivo per cui gli indipendenti pensano di chiudere l'attività nei prossimi 12 mesi (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

5.2 Più stabilità e *work life balance* negli obiettivi a medio termine

In uno scenario caratterizzato da ansie e timori diffusi, dai tanti cambiamenti che hanno portato la maggioranza dei lavoratori a rimettersi in gioco, innovarsi, accrescere le competenze, ma al tempo stesso generato grande fatica e spossatezza, **i lavoratori italiani appaiono per lo più scarichi, abbastanza resistenti a mettere in campo progetti di crescita personale che diano stimolo alla voglia di ripartenza diffusa nel Paese.**

Alla richiesta di indicare gli **obiettivi prioritari che si sono dati per il lavoro nei prossimi due anni, circa un terzo degli italiani (32,4%) indica al primo posto il mantenimento del proprio lavoro:** un dato coerente con la congiuntura ma che, distanziandosi fortemente dagli altri, oltre a fotografare il reale timore di quanti paventano seriamente l'instabilità del proprio futuro lavorativo, segnalano anche un generale indebolimento della spinta a crescere (*tab. 30*).

È indicativo, infatti, che **al secondo posto, il 28,8% indichi la voglia di conciliare meglio il lavoro con le proprie esigenze di vita** e che, soprattutto, si tratti di un'indicazione molto trasversale, più diffusa tra gli uomini che tra le donne, tra i laureati rispetto a quanti hanno un titolo di studio inferiore.

Si tratta di un'aspettativa che, da un lato, trova sicuramente coerenza con il senso di affanno e stress che ha caratterizzato il rapporto degli italiani con il lavoro nell'ultimo anno, peraltro non compensato da maggiore appagamento; e da qui l'esigenza di un ribilanciamento anche sulle sfere di vita "altre", nell'attesa che possano offrire maggiori soddisfazioni. Dall'altro lato, tale indicazione va letta in linea con l'esperienza vissuta da molti italiani: la possibilità di armonizzare meglio sfera privata e lavorativa è uno degli elementi che emerge tra i fenomeni che maggiormente hanno contraddistinto il rapporto con il lavoro nel 2020. Che sia frutto di una revisione delle priorità di vita, prodotto dal lungo lock down, o dalla sperimentazione diffusa del lavoro remoto, che più di tutti ha fatto toccare con mano la possibilità di uno stile di vita diverso, **l'aspirazione verso un nuovo modello occupazionale, più sostenibile e fattore d'equilibrio della propria vita, inizia ad essere sempre più diffusa tra gli italiani.**

Tab. 31 - Obiettivi professionali degli occupati per i prossimi due anni, per genere e classe d'età (val.%)

	Uomo	Donna	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	Oltre 54 anni	Totale
Mantenere il lavoro	34,3	29,7	24	32,1	31,3	43,3	32,4
Conciliare meglio lavoro e privato	31,7	24,7	25,1	31,1	28	31	28,8
Guadagnare di più	30,1	21,9	32,4	26	23,9	25,5	26,6
Migliorare la posizione professionale	21,9	21,6	20,8	23,9	27,2	11,9	21,8
Riqualificarsi e formarsi	14,3	13,2	20,8	12,1	13,9	8,3	13,8
Cambiare lavoro	12,4	13,2	16,9	11,8	14	7,4	12,7
Avere più autonomia e responsabilità	13,6	10,1	18,4	11,9	9,5	9,5	12,1
Lavorare da casa	11,4	11,1	13,2	11,7	12,3	7,3	11,3
Lavorare di più	6,5	10,9	13,2	6,6	7,5	6,9	8,4

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

A seguire, circa un quarto (26,6%) indica tra i propri obiettivi la voglia di **guadagnare di più**, mentre due lavoratori su dieci, mettono al primo posto il **miglioramento della condizione di lavoro**.

Una percentuale ancora più bassa, traduce l'aspettativa di miglioramento professionale in obiettivi concreti: **il 13,8% intende riqualificarsi** o impegnarsi in un percorso di formazione mentre il **12,7% cambiare lavoro**. Un altro 12,1%, ancora, ambisce ad avere più **autonomia e responsabilità**.

Tra gli uomini, si registra una maggiore focalizzazione rispetto alla tenuta del lavoro, alla crescita economica (intende guadagnare di più il 30,1% contro il 21,9% delle donne) e soprattutto una maggiore conciliazione tra vita privata e lavoro (31,7% contro il 24,7% delle donne); mentre, con riferimento agli obiettivi di crescita professionale, legati al miglioramento della posizione, riqualificazione e cambio di lavoro, le aspirazioni dei due generi tendono ad essere molto omogenee.

Ma è soprattutto con riferimento alle diverse tipologie di lavoro che il quadro appare più articolato. Se gli occupati a tempo indeterminato, rispecchiano le tendenze generali, **tra i lavoratori a termine e precari si riscontra una maggiore spinta al miglioramento della propria condizione**: assieme alla salvaguardia del lavoro (33,7%) il 32,2% indica il miglioramento professionale e il 30,9% quello economico, come priorità per i prossimi due anni; è più alta anche la quota di chi intende riqualificarsi (19,2%) mentre si riduce quella di chi aspira a conciliare meglio lavoro e privato (23,9%). Tra gli autonomi invece, è la crescita economica ad essere in testa alle priorità (33,2%), seguita dalla conciliazione, mentre per il 16,3% è prioritario formarsi e aggiornarsi (tab. 32).

Il maggiore coinvolgimento dei giovani in attività flessibili condiziona conseguentemente anche le loro aspettative e ne è al tempo stesso la causa: tra i giovanissimi risulta più alta sia la spinta al miglioramento professionale, al guadagno, ma anche ad un maggiore investimento in formazione, anche alla luce della maggiore debolezza che questo segmento avverte sotto il profilo delle competenze. Il 16,9% vorrebbe cambiare lavoro, mentre il 20,8% riqualificarsi.

Infine vanno segnalate le forti differenze tra lavoratori in funzione del livello formativo: se **tra i laureati, oltre un terzo (34,3%) colloca al primo posto la ricerca di un maggiore equilibrio di vita** e, al secondo, il **miglioramento della propria posizione** (28,1%), intendendo formarsi (16,8%), tra quanti hanno un **titolo di studio inferiore** al diploma secondario, gli obiettivi professionali sono concentrati sul mantenimento del posto di lavoro, mentre **risultano molto basse le aspettative legate al miglioramento della condizione lavorativa, da tutti i punti di vista**.

Tab. 32 - Obiettivi professionali degli occupati per i prossimi due anni, titolo di studio e tipologia di lavoro (val.%)

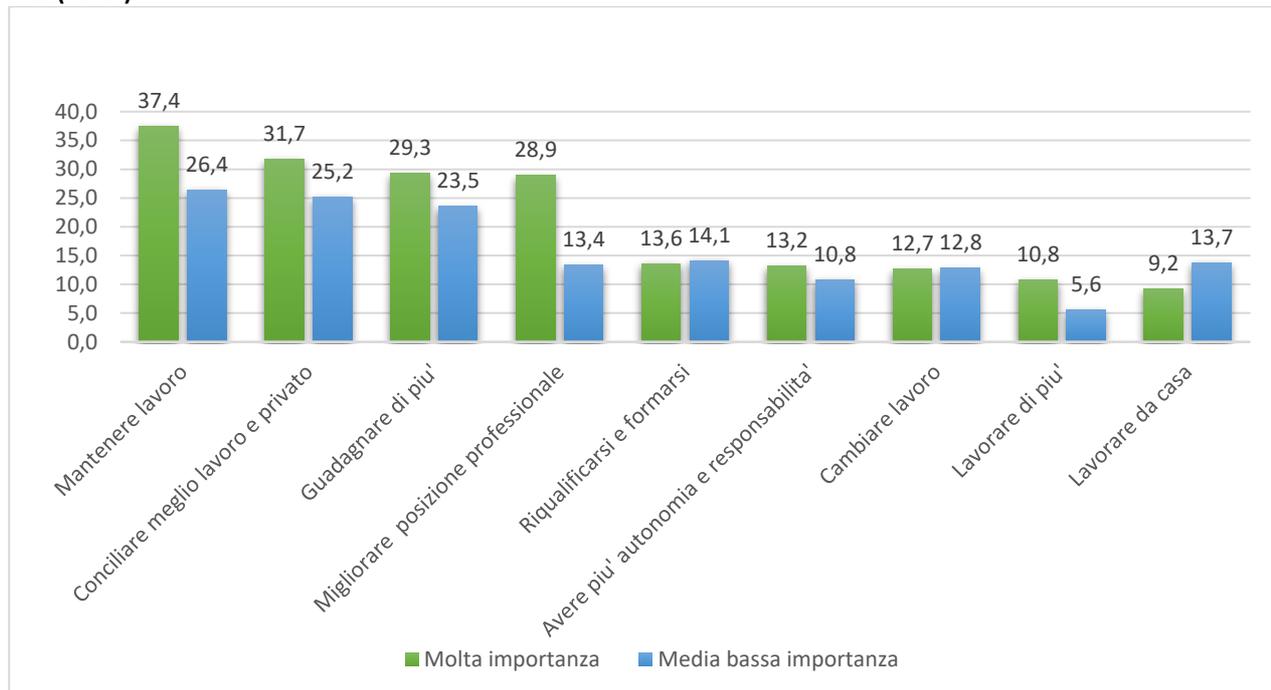
	Laurea e superiore	Diploma secondario	Fino a scuola media	Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a termine / collaboratore	Indipendente	Totale
Mantenere il lavoro	26	31,4	39,2	35,4	33,7	21	32,4
Conciliare meglio lavoro e privato	34,3	23,7	31,9	29,3	23,9	31,5	28,8
Guadagnare di più	27,8	27,4	24,6	23,6	30,9	33,2	26,6
Migliorare la posizione professionale	28,1	21,5	16,9	19,2	32,2	20,8	21,8
Riqualificarsi e formarsi	16,8	15,3	9,1	11,7	19,2	16,3	13,8
Cambiare lavoro	13,2	12,6	12,5	13,2	14	10,2	12,7
Avere più autonomia e responsabilità	16,6	12,8	7,2	10,0	13,7	17,8	12,1
Lavorare da casa	15,3	10,7	8,8	14,5	4,2	6,9	11,3
Lavorare di più	5,8	9,7	8,4	6,9	11,3	11	8,4

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

L'aspirazione verso un maggiore equilibrio del lavoro con la vita privata non sembra peraltro indicare una perdita di importanza del lavoro nella vita degli italiani, importanza che resta, malgrado l'emergenza e la fatica di quest'ultimo anno, molto alta tra gli italiani: ben il 54,2% afferma infatti che riveste un ruolo molto elevato, individuato in una scala da 1 a 10, un valore compreso tra 8 e 10.

Anzi semmai occorre sottolineare che **tra coloro che considerano più centrale il lavoro nella loro vita, non solo si registra mediamente un maggiore coinvolgimento verso obiettivi lavorativi strettamente legati alla crescita professionale, come il miglioramento della posizione professionale, la crescita economica, l'aumento di responsabilità e autonomia, ma risulta più elevata anche la quota di quanti aspirano a conciliare meglio le esigenze di vita personale (31,7% contro il 25,2% di chi attribuisce al lavoro media-bassa importanza) (fig. 20).**

Fig. 20 - Obiettivi professionali degli occupati per i prossimi due anni, in base all'importanza attribuita al lavoro nella vita (val.%)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

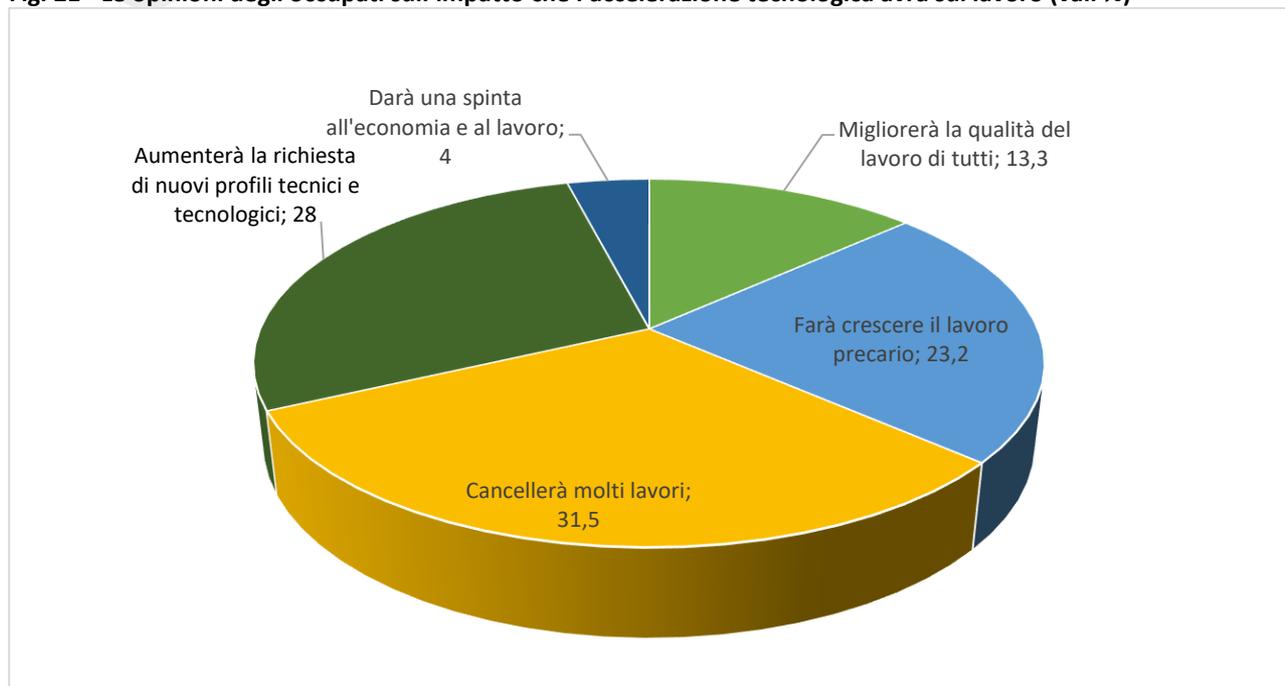
5.3 La tecnologia: l'ulteriore incognita sul lavoro che verrà

L'accelerazione tecnologica ha impresso una forte caratterizzazione ai cambiamenti che hanno interessato il lavoro degli italiani nell'anno della pandemia. Tra chi ha dovuto reinventare l'attività, spostando sulla rete le proprie strategie commerciali, a chi si è ritrovato da un giorno all'altro ad attrezzare una postazione domestica di lavoro senza avere le conoscenze adeguate a farlo, la stragrande maggioranza dei lavoratori ne ha tratto beneficio, accrescendo le proprie competenze in ambito digitale ed informatico, come mai sarebbe stato possibile in tempi normali.

Ma l'opinione degli italiani sulle tecnologie resta poco ottimista rispetto all'impatto che queste avranno sul lavoro, mostrando una diffusa resistenza a guardare ai cambiamenti in corso come opportunità di crescita, economica ed occupazionale.

Il 28% pensa che aumenteranno la richiesta di nuovi profili, soprattutto giovanili, e il 13,3% pensa che miglioreranno la qualità del lavoro di tutti, mentre solo il 4% reputa che potranno fornire spinta all'economia e al lavoro. Complessivamente, il 45,3% gli italiani forniscono una valutazione positiva. Di contro, il 54,7% pensa che l'impatto sarà negativo: il 31,5% teme che la diffusione di nuove tecnologie cancellerà molti lavori, mentre il 23,3% reputa che farà crescere quelli precari (fig. 21).

Fig. 21 - Le opinioni degli occupati sull'impatto che l'accelerazione tecnologica avrà sul lavoro (val. %)

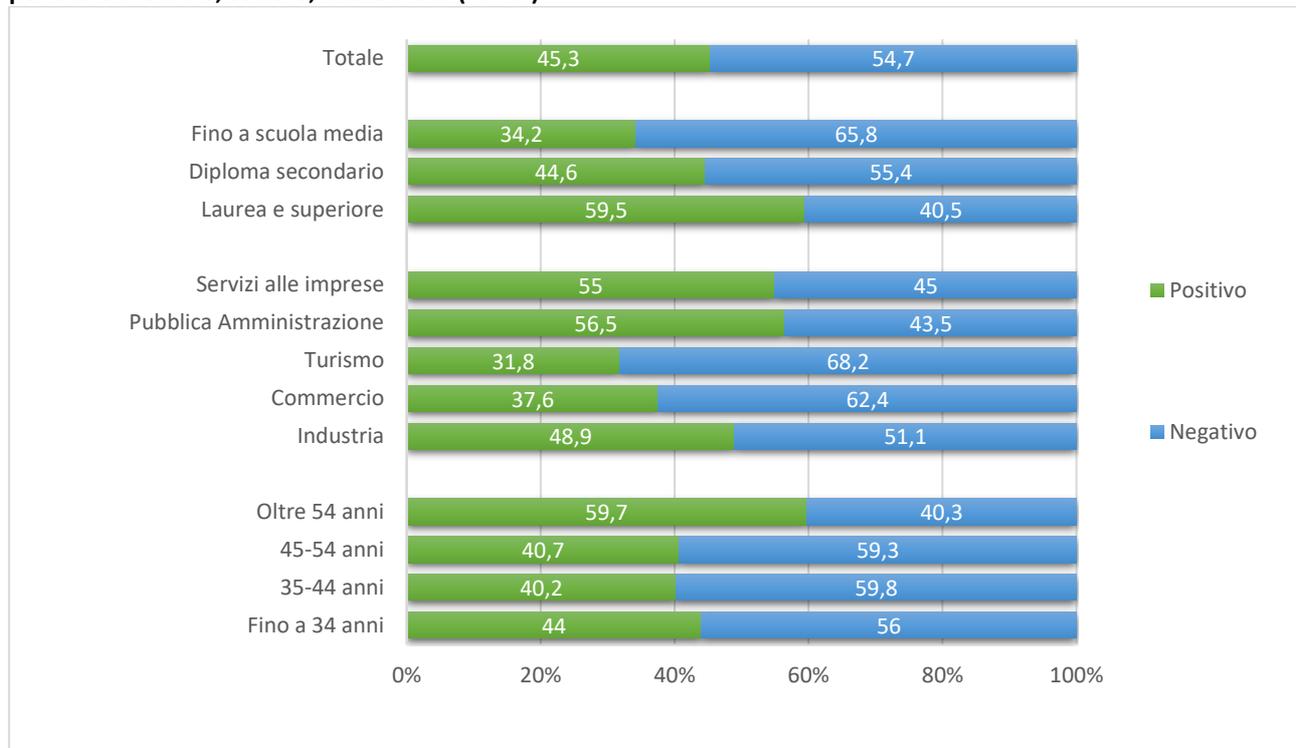


Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

Sono valutazioni contrastate, che risentono molto delle caratteristiche delle professionalità e dei contesti di lavoro. Tra i laureati, la quota di quanti considerano positivamente l'impatto delle tecnologie sul lavoro è maggioritaria, arrivando a circa il 60%, con l'accento sulle opportunità di crescita di nuovi profili professionali, soprattutto giovanili (indica l'item il 40,7%). Di contro, tra chi ha un titolo di studio più basso, prevalgono nettamente i giudizi negativi (65,8%) legati soprattutto alla paura di cancellazione di molti posti di lavoro (41,7%) (fig. 22).

Anche il contesto organizzativo segna distanze importanti di vedute tra lavoratori: nella Pubblica Amministrazione e tra chi lavora in attività terziarie, prevalgono i giudizi favorevoli, a differenza di industria, commercio e turismo dove, di contro, la valutazione è più contrastata. Infine gli over 54 risultano più fiduciosi dei giovani: pensa infatti che gli effetti dell'accelerazione tecnologica sul mondo del lavoro porterà ad un bilancio positivo il 59,7% degli over 54 contro il 40,2% degli under 35.

Fig. 22 - Le opinioni degli occupati sull'impatto che l'accelerazione tecnologica avrà sul lavoro (positivi vs negativi) per titolo di studio, settore, classe d'età (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021

6. Nota metodologica

Il testo analizza i risultati dell'indagine di campo svolta su un campione di 800 occupati tra il 9 e 13 aprile 2021. L'indagine è stata realizzata dalla società SWG tramite la somministrazione di un questionario a struttura chiusa, con metodo CAWI-Computer Assisted Web Interview).

Il campione è stato stratificato per regione, con quote di genere, età e condizione professionale degli intervistati con un margine di errore statistico del +/-3,5%. La raccolta dati e le elaborazioni sono state condotte da SWG (**tav. 1**).

Tav. 1 – Distribuzione del campione per genere, età e area geografica (val. %)

	Val. %
Genere	
Uomo	57,7
Donna	42,3
Totale	100,0
Classe d'età	
18-24 anni	4,4
25-34 anni	17,6
35-44 anni	25,6
45-54 anni	31,7
55-64 anni	20,7
Totale	100,0
Area geografica	
Nord Ovest	30,4
Nord Est	21,8
Centro	21,3
Sud e isole	26,5
Totale	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, aprile 2021