

GLI EFFETTI DEL LAVORO AGILE NEL CORSO DEL LOCKDOWN DEL 2020 IN ITALIA. TRA OPPORTUNITÀ E ALIENAZIONE

Antonio Tintori, Loredana Cerbara, Giulia Ciancimino

Riassunto

La diffusione del Covid-19 è stata accompagnata da misure di contenimento che hanno imposto un ripensamento dell'organizzazione del lavoro. A partire dal lockdown nazionale della primavera del 2020 il lavoro da casa è diventato una realtà diffusa in tutto il Paese, generando in molti casi una sovrapposizione, e non una conciliazione, tra tempi di vita e di lavoro. L'alienazione dalle reti formali e informali dettata dal distanziamento fisico, è andata spesso di pari passo con l'emergere di una nuova forma di alienazione lavorativa, in particolare femminile, per effetto della deregolamentazione del cosiddetto lavoro agile e dell'influenza sul comportamento degli stereotipi di genere. L'Osservatorio sui Mutamenti Sociali in Atto Covid-19 del gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) del CNR-Irpps ha condotto due indagini nazionali a partire da marzo 2020 che hanno analizzato le tendenze comportamentali innescate o amplificate dalla diffusione del coronavirus, tra le quali l'influenza del luogo di lavoro sul benessere individuale, rintracciando una correlazione tra lavoro agile e alcune emozioni primarie negative che sono state scosse in conseguenza dell'evento pandemico e per effetto dello spazio lavorativo. Questo fenomeno è stato riscontrato in particolare tra le donne che hanno dovuto lavorare in modalità agile e, contestualmente, farsi carico degli oneri di cura e assistenza familiare.

Abstract

The spread of Covid-19 has been accompanied by containment measures that have forced a reorganisation of work. Since the national lockdown of spring 2020, agile work, more precisely home working, has become a widespread reality throughout the country, causing an overlap more than a reconciliation between life and work. The alienation from formal and informal networks due to physical distancing, in many cases has gone hand in hand with the rise of a new form of work alienation, particularly for women, because of the deregulation of agile work and the influence on behaviours of gender stereotypes. The Observatory on the Ongoing Social Changes Covid-19 of the CNR-Irpps MUSA research group carried out two national surveys starting from March 2020, analysing many behavioural trends triggered or amplified by the spread of coronavirus, including the influence of the workplace on individual well-being, tracing a correlation between agile work and negative primary emotions. Indeed, during these months primary emotions were strongly shaken not only by the pandemic event, but also by the workplace, especially when women working from home had to bear both the burden of family care and their work.

Parole chiave: Lavoro agile; Covid-19; Lockdown; Benessere; Emozioni primarie.

Keywords: Agile work; Covid-19; Lockdown; Well-being; Primary emotions.

1. Introduzione

La gestione della diffusione del Covid-19, a partire da marzo 2020, ha significato uno stravolgimento delle abitudini e degli stili di vita delle popolazioni e un ripensamento dell'organizzazione delle attività produttive in tutto il mondo. In Italia, il trasferimento, ove possibile, del lavoro dalle sedi abituali alle abitazioni, la chiusura delle scuole e l'impossibilità di uscire di casa se non per ragioni di comprovate necessità, sono le misure di contenimento più drastiche adottate per mezzo di decreti governativi durante la scorsa primavera. In questo periodo, l'intera popolazione, per la prima volta nell'era moderna, si è ritrovata a vivere un

lockdown che è durato quasi tre mesi. Il confinamento all'interno delle abitazioni, se da un lato ha permesso di contenere la curva di diffusione del virus e tutelare la salute pubblica, dall'altro ha avuto un impatto sul benessere individuale e sociale, oltretutto su quello economico, di cui gli effetti a medio e lungo termine sono ancora da definirsi, ma presentano già elementi di criticità tali da configurarli come una vera emergenza che necessita di immediata attenzione istituzionale. Una delle poche certezze di questo periodo si rintraccia nell'adattamento, repentino e forzato dalle normative anti-Covid, alle nuove modalità lavorative in remoto. Lo scenario pandemico, infatti, ha dato un'inattesa accelerazione a un processo di "deloca-

lizzazione” del luogo di lavoro a cui le imprese, pubbliche e private, prima della diffusione del Covid-19 ricorrevano solo sporadicamente se non osteggiavano per via di un atteggiamento che presumeva una rigida correlazione tra la produttività e il controllo del tempo di lavoro in ambienti di tipo tradizionale, quali in primis gli uffici.

La normativa che regola il lavoro agile risale al 2017 (L. n. 81/2017) e definisce lo stesso come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali e un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività”¹. Per far fronte alla crisi da Covid-19 e contenere i contagi, a partire dal Decreto emanato il 1° marzo 2020 dal Presidente del Consiglio dei Ministri e i successivi aggiornamenti, il lavoro da remoto è stato per la prima volta promosso come modalità lavorativa ordinaria su scala nazionale. Il fatto, sebbene prodotto di una iniziale coercizione, ha già nel breve periodo incontrato il consenso delle parti datoriali che, resesi conto dell’efficienza produttiva comunque connessa a tale forma lavorativa, appaiono oggi più inclini ad adottare una politica di risparmio economico basata sulla riduzione degli spazi lavorativi, e dunque di utenze e affitti, alla luce di un ripensamento dell’organizzazione del lavoro che punta a una strutturale turnazione dei lavoratori, che nel prossimo futuro potranno dividersi tra presenze in sede e da casa nel corso della settimana.

Da una recente indagine sullo smart working è stato appreso che il lavoro da remoto riguardava circa 500 mila lavoratori prima della diffusione del Covid-19, e circa 8 milioni di persone durante le prime settimane di lockdown (CGIL, Fondazione Di Vittorio, 2020). L’esperienza del lavoro agile è stata del tutto nuova per la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno dovuto fare i conti con un’inedita sovrapposizione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile (nel linguaggio comune anche genericamente definito smart working) porta infatti con sé numerosi vantaggi in termini di flessibilità e autonomia produttiva, minore impatto ambientale, relazioni maggiormente fiduciarie tra datore di lavoro e dipendenti, ma anche di conciliazione tra vita lavorativa e privata. Nel contesto attuale, tuttavia, ancora in assenza di una riflessione complessiva che accompagni la diffusa adozione di questa modalità lavorativa attivando opportune tutele del lavoro, sarebbe avventato definire aprioristicamente favorevoli, sotto il profilo del benessere, le condizioni ad oggi fruite dai lavoratori “agili”. Innanzitutto, lavorare dalle proprie abitazioni e (spesso) in

concomitanza della chiusura di scuole e servizi terziari di cura e assistenza, ha tradotto gli spazi domestici in luoghi di convivenza prolungata – e forzata – con partner e figli, e dunque in luoghi di sovrapposizione, e non di conciliazione, dei tempi di vita e lavorativi. Inoltre, la transizione improvvisa dal lavoro in sede a quello da casa ha comportato non pochi ostacoli relativi alla disponibilità di strumentazioni, e ha dovuto fare i conti con competenze digitali non sempre adeguate e connessioni a Internet non sempre efficienti, soprattutto nel caso di nuclei abitativi che vedono la compresenza di più soggetti (Petrillo *et al.* 2021). Tra le fragilità strutturali del nostro Paese messe in luce dalla pandemia, vi è infatti la scarsa alfabetizzazione informatica; un fenomeno che sta ampliando disuguaglianze ed esclusione sociale, per effetto del cosiddetto *digital divide*. Con il distanziamento fisico, l’utilizzo di piattaforme telematiche si è rivelato infatti necessario non soltanto per lavorare da remoto o per la didattica a distanza (DaD), ma anche per mantenere attive, almeno sul piano virtuale, le relazioni sociali, sebbene non tutti abbiano potuto godere delle stesse opportunità relazionali, che non sono certo un aspetto più trascurabile ormai a oltre 12 mesi da una crisi sanitaria che ha assunto sembianze di emergenza cronica. Alle difficoltà legate all’improvvisazione della nuova modalità lavorativa si è inoltre aggiunta, in particolare in un contesto come quello italiano, la radicata e impari divisione tra donne e uomini dei lavori domestici, aumentati a causa dell’intensificarsi della permanenza nelle abitazioni, e degli oneri di cura dei figli e degli anziani, anche questi amplificatisi a causa dell’improvvisa interruzione della fruizione di reti parentali, amicali e di vicinato, ossia di quei fondamentali circuiti di welfare informale che nel nostro Paese bilanciano la scarsa efficacia dei servizi pubblici di assistenza. Se il virus, dal punto di vista epidemiologico può contagiare indistintamente tutti, dal punto di vista sociale ed economico risulta ormai imprescindibile analizzare gli effetti della crisi per gruppi sociali e certamente in una prospettiva di genere. Infatti, al contrario delle precedenti crisi economiche, che hanno minato in misura maggiore la stabilità di settori con netta predominanza di occupati di sesso maschile (European Parliament, 2011), i dati Istat pubblicati a febbraio 2021 mostrano un quadro drammatico per le donne: a dicembre 2020, su 101mila nuovi disoccupati, 99mila sono donne (ISTAT, 2021). Ci troviamo quindi di fronte a una recessione in particolare al femminile, che non riguarda unicamente gli ostacoli all’accesso al mercato del lavoro, ma anche la rivitalizzazione degli stereotipi di genere e, di conseguenza, di un ruolo sociale subordinato delle donne. Il rischio, concreto, è quello di fare un salto culturale di decenni nel passato,

con tutte le conseguenze sociali ed economiche connesse a un tale “scivolamento”.

Sul benessere delle donne, che si sono fatte carico contestualmente del proprio lavoro, della cura dei figli, dell’assistenza per la DaD, degli anziani e degli oneri domestici durante la pandemia, sono stati condotti numerosi studi in Italia e in Europa, mettendo in evidenza la tendenza sempre maggiore al ricorso ai tradizionali ruoli di genere; tendenza derivante da una ancora radicata adesione agli stereotipi di genere da parte della popolazione (Galasso 2020; Casarico and Lattanzio 2020; Arntz *et al.* 2020; Mangiavacchi *et al.* 2020; Sevilla and Smith 2020; Farré *et al.* 2020; Tintori *et al.* 2020; Bonaccini *et al.* 2021). Un recente studio ha messo in luce come la ricaduta del carico di lavoro domestico e di cura dei figli sulle donne in lavoro agile presenti implicazioni negative proprio sulla vita privata, soprattutto in quei contesti in cui il partner lavora nell’abituale sede lavorativa (Del Boca *et al.* 2020). Il rischio paventato di nuove forme di sovraccarico e alienazione lavorativa, in particolare femminile, come conseguenza delle restrizioni volte a contenere i contagi, appare divenire una realtà con il trascorrere dei mesi e ci pone di fronte a scenari che sembrano ricalcare, in una chiave moderna, un passato lontano. In realtà, le distorsioni e gli effetti collaterali connessi al lavoro da casa sono oggetto di studio da diversi anni, in quanto si tratta di una modalità lavorativa già ampiamente diffusa negli Stati Uniti, in Giappone e nei paesi del nord Europa (Eurofound, Ilo, 2017; Sarti, Torre, 2017). Un tema molto discusso nell’ambito dei dibattiti sui rischi da lavoro agile è la sensazione di solitudine provata dai lavoratori a causa della distanza dai colleghi. Questo, ha portato molti lavoratori a prediligere il lavoro in sede a discapito della flessibilità di cui sarebbe invece sinonimo il lavoro da casa (Bloom *et al.* 2014; Orhan *et al.* 2014). Non lavorando in sede si perde infatti l’interazione con i colleghi, e, spesso, con essa, lo scambio di informazioni, conoscenze e valori che contribuiscono allo sviluppo dell’identità professionale e delle relazioni di fiducia negli ambienti di lavoro (Albano *et al.* 2019). Si ipotizza, peraltro, che a lungo andare, qualora nel prossimo futuro si rivelasse le donne le principali beneficiarie di questa innovativa modalità lavorativa, in ragione della segregazione verticale alla quale sono a tutt’oggi queste esposte per via dell’ancora ampia diffusione degli stereotipi di genere, il disancoraggio dall’ambiente lavorativo potrà produrre ulteriori perdite in termini di accesso alle posizioni apicali, a ulteriore vantaggio maschile. Si auspica invece che una più concreta riflessione circa l’aspetto della conciliazione di tempi di vita e di lavoro venga quanto prima fatta, al fine di tradurre l’attuale improvvisazione del lavoro da casa in una sostenibile

opportunità, piuttosto che in un fattore di colonizzazione del tempo extra-lavorativo (Zamarian 2017).

A partire da marzo 2020, il gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) del Consiglio Nazionale delle Ricerche - Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (CNR-Irpps) ha istituito l’Osservatorio sui Mutamenti Sociali in Atto-Covid-19 (MSA-Covid-19) con lo scopo di analizzare gli effetti psicosociali ed economici del distanziamento fisico; un fenomeno che da un lato ha determinato una brusca interruzione dell’interazione sociale per effetto della sospensione delle reti formali e informali, e dall’altro un confinamento domestico, ovvero una convivenza coatta e prolungata nelle abitazioni. Nell’ambito dell’Osservatorio, il gruppo di ricerca ha condotto due indagini a livello nazionale: la prima è stata effettuata a cavallo tra marzo e aprile 2020, raccogliendo 140,656 interviste, mentre la seconda – che è stata effettuata al fine di disporre di un set comparativo di dati rispetto alla prima indagine – tra aprile e maggio 2020, totalizzando 4.523 rispondenti.

Il presente articolo indaga la sostenibilità del lavoro da remoto in una prospettiva di genere, analizzando l’influenza del luogo di lavoro sul benessere individuale e, più nello specifico, la relazione tra lavoro agile e intensità delle emozioni primarie percepite dai lavoratori e dalle lavoratrici con figli piccoli durante il periodo di lockdown. Altri elementi di analisi riguardano la relazione tra modalità lavorativa e la sensazione di solitudine percepita, la quantità di tempo libero, l’adesione agli stereotipi di genere e la presenza di disagi psicofisici. Questo articolo è stato mosso dall’ipotesi che la flessibilità di un lavoro agile deregolamentato, in un contesto pervaso dagli stereotipi di genere e in assenza di servizi a supporto della conciliazione tra vita privata e lavorativa, rischi di favorire la discriminazione e la segregazione delle donne, sia in casa sia nel mercato del lavoro.

2. La metodologia delle ricerche dell’Osservatorio MSA-Covid-19

Le ricerche condotte nell’ambito dell’Osservatorio MSA-Covid-19 sono state realizzate mediante la metodologia che è apparsa più opportuna in ragione del confinamento domestico del periodo di lockdown della scorsa primavera e del conseguente riversamento della popolazione su internet, a scopo lavorativo, di studio, ma anche relazionale e ricreativo. I questionari elettronici di entrambe le indagini sono stati veicolati attraverso canali istituzionali e social (Twitter, LinkedIn, Facebook e Instagram), e sono stati accolti

con grande favore dalla popolazione; fattore che ha permesso di raggiungere, in particolare con la prima indagine, un enorme numero di persone su scala nazionale². Data la modalità di somministrazione, i campioni ottenuti, pur essendo di tipo non probabilistico, hanno coperto tutte le tipologie di popolazione rispetto a genere, età, territorio di residenza e condizione sociale. Prima dell'analisi dei dati, i campioni sono stati sottoposti a un sistema di ponderazione a posteriori al fine di riequilibrare il peso delle risposte in linea con le caratteristiche strutturali della popolazione (per genere, istruzione e grandi aree territoriali), evitando così ogni rischio di sottorappresentazione di specifiche categorie di soggetti. I questionari hanno riguardato 37 quesiti relativi ad aree di indagine atte a misurare i mutamenti dell'interazione sociale, l'uso del web, la fiducia sistemica, nonché opinioni generali, emozioni primarie e strategie di coping. L'orientamento di ricerca è stato di tipo psicosociale, in quanto ha contestualmente analizzato molteplici variabili di tipo sia sociale sia individuale, al fine di delineare le tendenze della popolazione nel particolare momento del lockdown, e dunque le reazioni collettive, o di specifici gruppi di popolazione, al cambiamento repentino di abitudini e stili di vita, all'isolamento dall'esterno e al confinamento nelle proprie abitazioni. Questo approccio di ricerca, che già da anni caratterizza la metodologia di indagine adottata dal gruppo MUSA, a fronte della simultanea, e dunque complessa, gestione di un gran numero di informazioni rilevate sugli intervistati, offre la possibilità di produrre una lettura della realtà sociale che dà conto dell'influenza di variabili sia sociologiche sia psicologiche sull'agire umano.

3. Lockdown, lavoro ed emozioni primarie

Dall'emanazione del decreto #IoRestoaCasa, in vigore a partire dal 10 marzo del 2020, il lavoro si è

largamente diffuso su tutto il territorio nazionale. La tabella 1 illustra i dati percentuali riguardanti la modalità lavorativa dei rispondenti nei periodi della prima e della seconda indagine. Per circa 4 persone su 10 l'attività lavorativa è stata sospesa in seguito alle misure restrittive adottate dal governo durante le prime settimane di lockdown. Durante la seconda indagine, con le prime riaperture e i contagi in calo, questo dato ha subito un decremento a fronte dell'aumento della percentuale di lavoratori che si sono recati sul posto di lavoro o che hanno alternato lavoro da casa e in presenza. Inoltre, contestualmente ad un incremento del numero di donne che hanno lavorato da casa, sono sensibilmente diminuiti gli uomini in lavoro agile. In particolare, secondo i dati raccolti durante le due indagini, le lavoratrici e i lavoratori con un titolo di studio alto hanno avuto maggiore probabilità di lavorare da casa.

Come anticipato nel paragrafo introduttivo, l'unicità della condizione di emergenza che ha caratterizzato i mesi di lockdown della scorsa primavera – emergenza che nel tempo appare essersi cronicizzata –, ha significato per molti lavorare da remoto in una condivisione intensa degli spazi domestici e, spesso, in una dimensione di sovrapposizione di tempi di vita e di lavoro, in particolare in presenza di figli per via delle scuole chiuse. Al tempo della prima e della seconda indagine, le lavoratrici agili con figli minori di 12 anni sono state rispettivamente il 22,6% e il 23,9% del totale delle donne che lavoravano da casa, mentre le percentuali degli uomini agili e con figli minori di 12 anni corrispondono nelle due rilevazioni al 23,6% e il 27,8%.

Analizzando lo stato individuale dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di intensità di emozioni primarie percepite, si nota innanzitutto un aumento, tra prima e seconda indagine, di ansia e tristezza, a fronte di invariati livelli di paura. Diversi studi hanno dimostrato l'importanza di tali emozioni, innate

Tab. 1. Modalità e condizione lavorativa (% per lavoratrici e lavoratori).

	Indagine 1			Indagine 2		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Lavoro da casa	38,2%	36,3%	37,2%	39,3%	32,3%	35,6%
Mi reco sul posto di lavoro	15,1%	19,3%	17,2%	16,6%	22,6%	19,7%
La mia attività lavorativa è stata sospesa	41,5%	37,8%	39,6%	33,7%	32,6%	33,1%
Sono stato/a licenziato/a	1,3%	?,9%	1,1%	2,7%	1,5%	2,1%
Lavoro sia da casa sia dal mio posto di lavoro	4,0%	5,7%	4,8%	7,7%	11,0%	9,4%

Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

e universali, anche per via della loro influenza sulle scelte e i comportamenti individuali (Ekman, 1994). In questo caso si è trattato di registrare l'intensità percepita delle emozioni primarie negative e positive, quali rabbia, disgusto, paura, ansia, tristezza, felicità e rilassamento, su una scala da 1 (bassa intensità) a 7 (alta intensità) (Cerbara *et al.* 2020), cercando variazioni eventualmente attribuibili al sesso e allo status lavorativo. L'innalzamento di ansia e tristezza è

stato infatti registrato particolarmente per le donne con figli minori di 12 anni che nel corso del lockdown hanno lavorato da casa. Guardando invece alle lavoratrici che hanno continuato a recarsi a lavoro, l'intensità delle loro emozioni primarie negative è stata più alta delle donne in lavoro agile. Questo, però, è avvenuto solo nel primo periodo di chiusura, e probabilmente per effetto del timore di contrarre il virus nel trascorrere molto tempo fuori casa. La seconda inda-

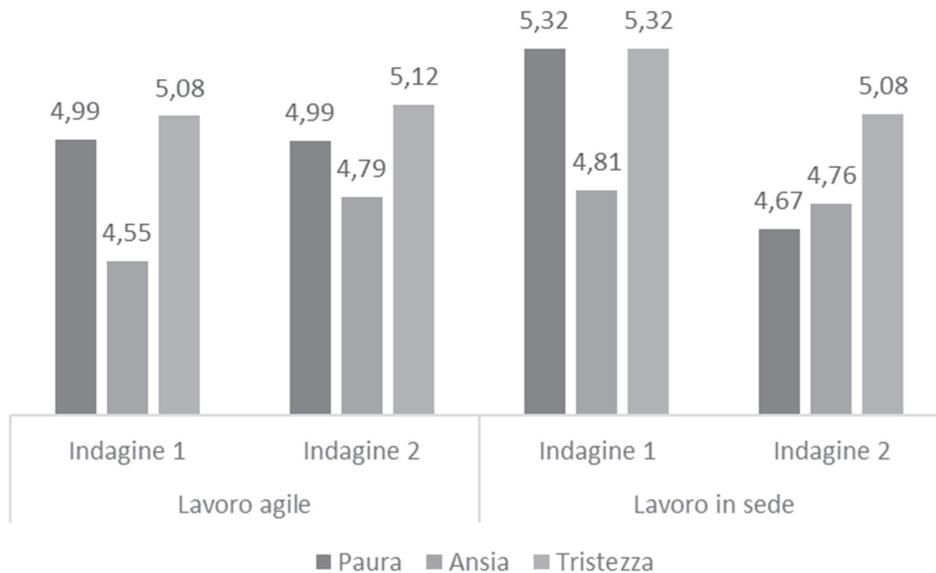


Fig. 1. Intensità delle emozioni primarie percepite dalle lavoratrici agili e in sede con figli minori di 12 anni (livelli di intensità percepita su una scala da 1 a 7).
Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

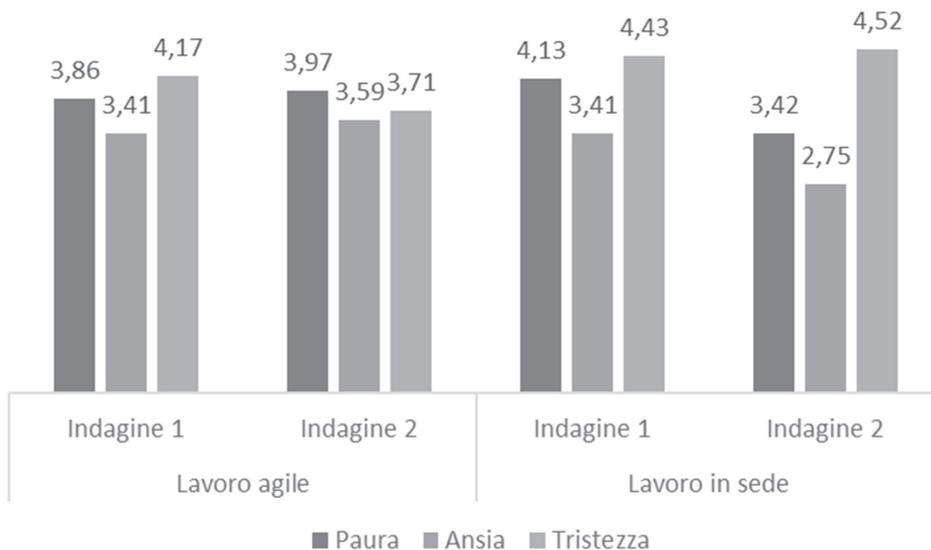


Figura 2 – Intensità delle emozioni primarie percepite dai lavoratori agili e in sede con figli minori di 12 anni (livelli di intensità percepita su una scala da 1 a 7).
Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

gine ha infatti mostrato un sensibile calo delle emozioni primarie negative proprio tra le donne che hanno continuato a lavorare in sede. Queste, hanno riportato valori più bassi delle lavoratrici agili, che spesso sono state alle prese non solo con il proprio lavoro, ma anche con molteplici compiti di cura e assistenza (Fig. 1). Per gli uomini in lavoro agile e con figli minori di 12 anni, le emozioni primarie negative hanno mostrato intensità sempre inferiori a quelle registrate tra le donne, seppur ricalcando l'andamento rintracciato nella popolazione femminile: i livelli di paura e ansia aumentano – anche se solo lievemente per i maschi – tra la prima e la seconda indagine, mentre la tristezza cala. Per gli uomini che si sono recati a lavoro, diversamente, con la seconda indagine si è registrato un calo significativo di paura e tristezza, e solo uno più lieve di ansia.

L'intensificarsi dei livelli di emozioni primarie negative tra la prima e la seconda indagine tra lavoratori e lavoratrici agili, trova riscontro sui dati relativi alla sensazione di solitudine percepita durante quelle settimane. Questa ha avuto livelli più alti tra chi ha lavorato da casa, ed è diminuita invece tra chi si è recato nella abituale sede lavorativa. Le intervistate che hanno lavorato da casa hanno percepito la sensazione di solitudine nel 41,7% dei casi durante la prima indagine e nel 41% durante la seconda, mentre le analoghe percentuali riguardanti i lavoratori da remoto ammontano rispettivamente al 33,6% e 33,3%. Con la prima indagine, la percentuale di chi si è recato sul posto di lavoro e ha percepito la sensazione di solitudine ammonta al 42,2% per le donne e al 36,5% per

gli uomini. La seconda indagine ha mostrato un calo di questa tendenza, che si è attestata rispettivamente al 31,8% e al 33,9%.

4. L'influenza del lavoro agile sul benessere individuale e il tempo libero

Un altro aspetto legato allo stato individuale durante il lockdown ha riguardato i disagi psicofisici. La figura 3 mostra le percentuali di accordo delle lavoratrici agili e in sede con affermazioni che si riferiscono ad alcuni disturbi di tipo fisico e psichico che si sono manifestati durante le settimane di lockdown. Come per le emozioni primarie negative, ciò che si è registrato è il peggioramento, tra prima e seconda indagine, esclusivamente del benessere delle donne che lavoravano da remoto, giacché, al contrario, tra le lavoratrici che si sono recate a lavoro, si è delineato un seppur lieve miglioramento di questi indicatori tra la prima e la seconda indagine.

La tendenza registrata per le lavoratrici non trova somiglianze con quella riguardante i lavoratori. Per questi ultimi, infatti, la modalità lavorativa non appare influente sulla manifestazione di disturbi di tipo fisico e psichico. C'è da precisare che, nel tempo che è intercorso tra la prima e la seconda indagine, circa un mese, tranne per quel che ha riguardato i disturbi alimentari, le percentuali di accordo sono complessivamente aumentate. Tuttavia, è possibile notare che la manifestazione di tali disagi, in una prospettiva di genere, sia stata sempre inferiore tra i lavoratori ri-

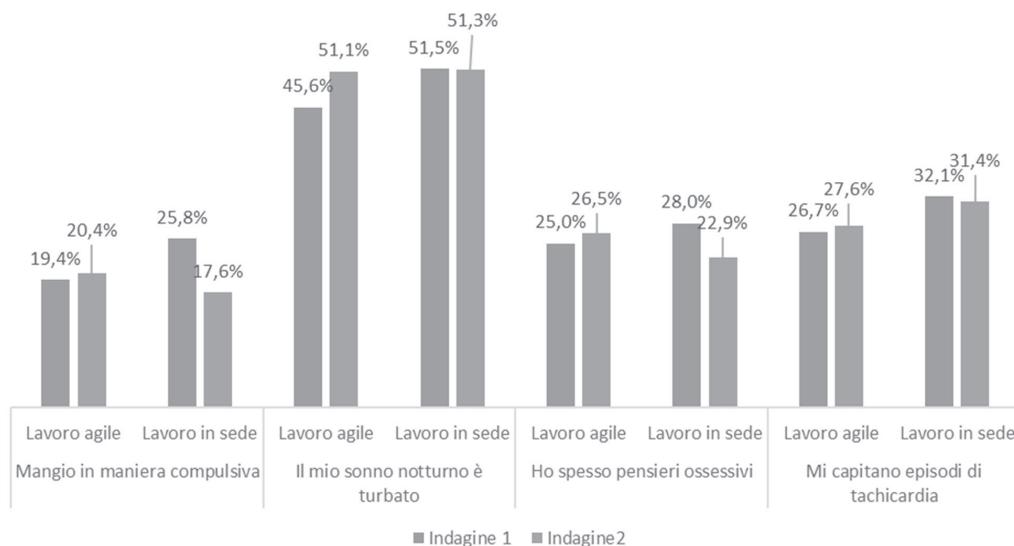


Fig. 3. Accordo sulla manifestazione di disagi psicofisici (% per lavoratrici agili e in sede).

Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

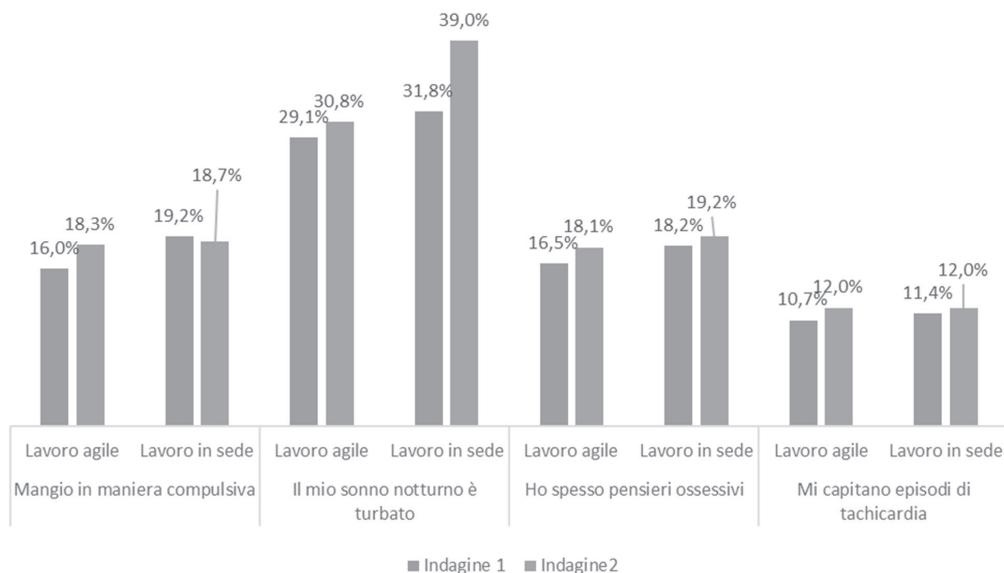


Fig. 4. Accordo sulla manifestazione di disagi psicofisici (% per lavoratori agili e in sede).
 Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

spetto a quella registrata tra le lavoratrici, analogamente all'intensità percepita delle emozioni primarie negative.

L'esistenza di una iniqua divisione degli oneri domestici e di cura tra lavoratrici e lavoratori, appare nella sua evidenza osservando la quantità di tempo libero a disposizione dei rispondenti prima e dopo la diffusione del Covid-19. Nonostante la quasi totalità degli impegni extra domestici siano venuti meno nel corso del lockdown, il 25% delle donne che hanno lavorato da casa secondo la prima indagine ha dichiarato di avere meno tempo libero a disposizione rispetto al passato, contro il 15,8% degli uomini in lavoro agile. Guardando alle donne e agli uomini che si sono recati nella propria sede lavorativa durante le stesse settimane, le percentuali di chi ha dichiarato di avere meno tempo libero del solito corrispondono rispettivamente al 15,5% delle lavoratrici e all'11,2% dei lavoratori. Tra la prima e la seconda indagine c'è stato addirittura un peggioramento della condizione delle lavoratrici agili. Con la seconda rilevazione, infatti, la quota di quelle che hanno fruito meno tempo libero del solito si è attestata al 31,9%, contro il 16,9% degli uomini in lavoro agile. Ciò delinea un possibile effetto negativo del lavoro agile sul problema della conciliazione tra oneri lavorativi e sfera di vita privata, che deve però essere contestualizzato nel lockdown e in particolare per via dell'adesione ai ruoli di genere. Per almeno una lavoratrice su quattro, infatti, è diminuita la quantità di tempo libero a disposizione. Questo quadro si inasprisce in presenza di donne che lavorano da casa con figli minori di 12 anni (tra queste, il 40,5% con la pri-

ma indagine e il 51,8% con la seconda ha dichiarato di avere meno tempo libero, mostrando una tendenza in forte aumento). I lavoratori agili con figli minori di 12 anni e minore tempo libero sono invece solo il 26% con la prima indagine e il 21,9% con la seconda. Molto probabilmente, queste divergenti tendenze sono imputabili al fatto che in particolare le donne con figli piccoli, durante il periodo del lockdown, hanno subito un aggravio di oneri di natura domestica dovuto a un lavoro extra di cura connesso alla chiusura delle scuole e all'assenza del supporto delle reti amicali e parentali.

Il confinamento di donne e uomini in ruoli di genere cosiddetti tradizionali e che scaturiscono dall'adesione a stereotipi che ancora oggi esercitano importanti forme di condizionamento sulla popolazione – tali da indurre ad assumere specifici comportamenti sulla base del sesso di appartenenza e di una presupposta subalternità delle donne agli uomini – è stato piuttosto evidente in ambito domestico nel corso del lockdown. Gli stereotipi di genere sono la matrice cognitiva che spesso origina pregiudizio, discriminazione e violenza nei confronti delle donne. Tra questi, si ritrova l'idea che sia compito dell'uomo mantenere la famiglia e coltivare la carriera lavorativa, mentre alla donna spetterebbero le incombenze domestiche e gli oneri di cura e assistenza verso figli e parenti. In particolare, nel periodo critico del lockdown, è emersa la tendenza a ritenere l'uomo degno di più attenzioni, offrendogli ad esempio maggiori valvole di sfogo, come la possibilità di uscire più spesso della donna per sopperire a varie esigenze domestiche, e ritenendo che questo momento offra alla donna la possibilità di "riacqui-

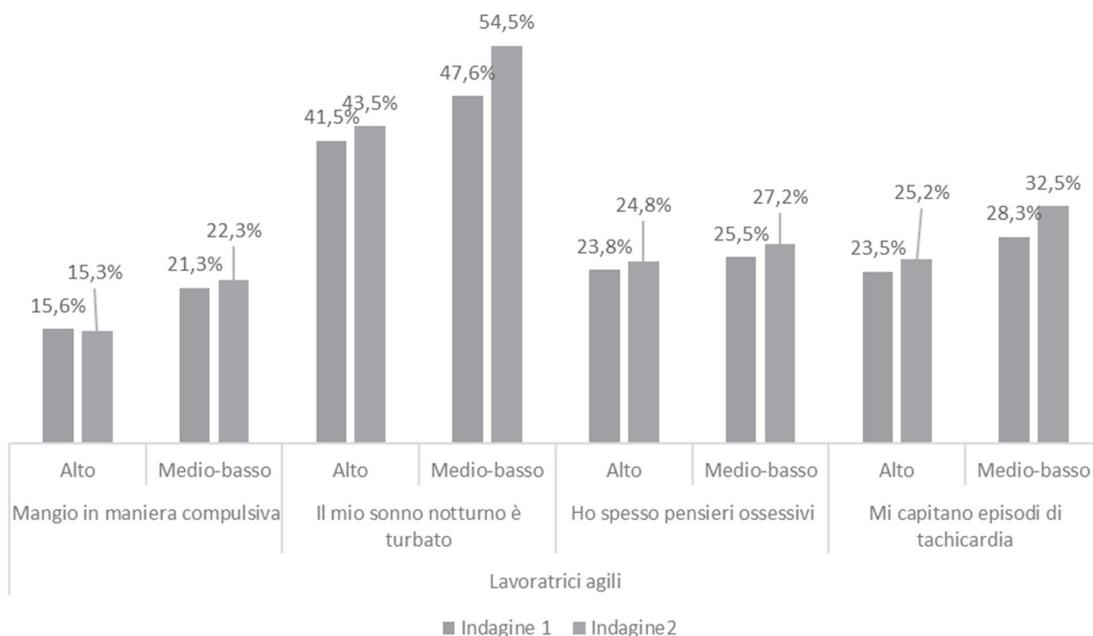


Fig. 5. Accordo sulla manifestazione di disagi psicofisici (% per lavoratrici agili e titolo di studio).
 Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

stare il suo ruolo naturale di madre e moglie”. Rispetto a questo specifico tema, che molto ha influito sulle scelte comportamentali della popolazione nei periodi di chiusura, è stato rintracciato un aumento della stereotipia di genere nel periodo compreso tra la prima e la seconda indagine. Questa tendenza ha riguardato in particolare le donne che hanno trascorso la maggior parte del tempo in casa, e dunque chi è stato più privato dell’interazione fisica, e della mediazione culturale esterna. Più nello specifico, se con la prima indagine ben il 31% dei rispondenti risultava essere soggetto alla stereotipia di genere (questo è il risultato di una misurazione effettuata attraverso items e una specifica dummy variable volta ad attestare il complessivo livello di adesione a tali stereotipi), la seconda indagine ha mostrato addirittura un incremento del problema, che testimonia come il lockdown abbia innescato una rapida involuzione culturale, attestando la quota di chi è soggetto a tali condizionamenti sociali al 35%.

Come già anticipato, le lavoratrici e i lavoratori con un titolo di studio alto hanno avuto maggiore probabilità di lavorare da casa durante i mesi di lockdown. Se da una parte il titolo di studio non è apparso direttamente correlato al benessere individuale dei lavoratori agili in termini di emozioni primarie e di solitudine percepita, dall’altra i dati relativi al manifestarsi di disagi psicofisici mostrano che avere un titolo di studio alto ha costituito un fattore protettivo. Le figure 5 e 6 illustrano come,

nel caso delle donne e degli uomini che lavoravano da casa, tali disturbi psicofisici si siano manifestati maggiormente per coloro che avevano un titolo di studio medio-basso, registrando per questi una tendenza in aumento al trascorrere del tempo tra prima e seconda indagine, fatta eccezione per la ricorrenza di episodi di tachicardia che si è attestata in aumento soprattutto tra i lavoratori agili.

In relazione al titolo di studio, la Figura 7 illustra le percentuali di adesione agli stereotipi di genere tra le lavoratrici che si sono recate sul luogo di lavoro e quelle agili. Tra la prima e la seconda indagine la tendenza dell’adesione agli stereotipi di genere è stata crescente, e ciò si è verificato soprattutto tra le donne che hanno lavorato da remoto. Più nel dettaglio, nonostante il titolo di studio risulti essere un fattore protettivo rispetto all’adesione a tali condizionamenti sociali (Tintori *et al.* 2020), tale tendenza è risultata in crescita anche in presenza di un titolo di studio alto, mentre è calata tra le donne con un titolo di studio medio-basso e che si sono recate sul posto di lavoro.

5. Conclusioni

L’isolamento dalle reti parentali, dalle amicizie, e dall’ambiente sociale fisico, appare essere andato di pari passo con la diffusione di una forma di alienazione prodotta dal lavoro agile. Questa modalità di

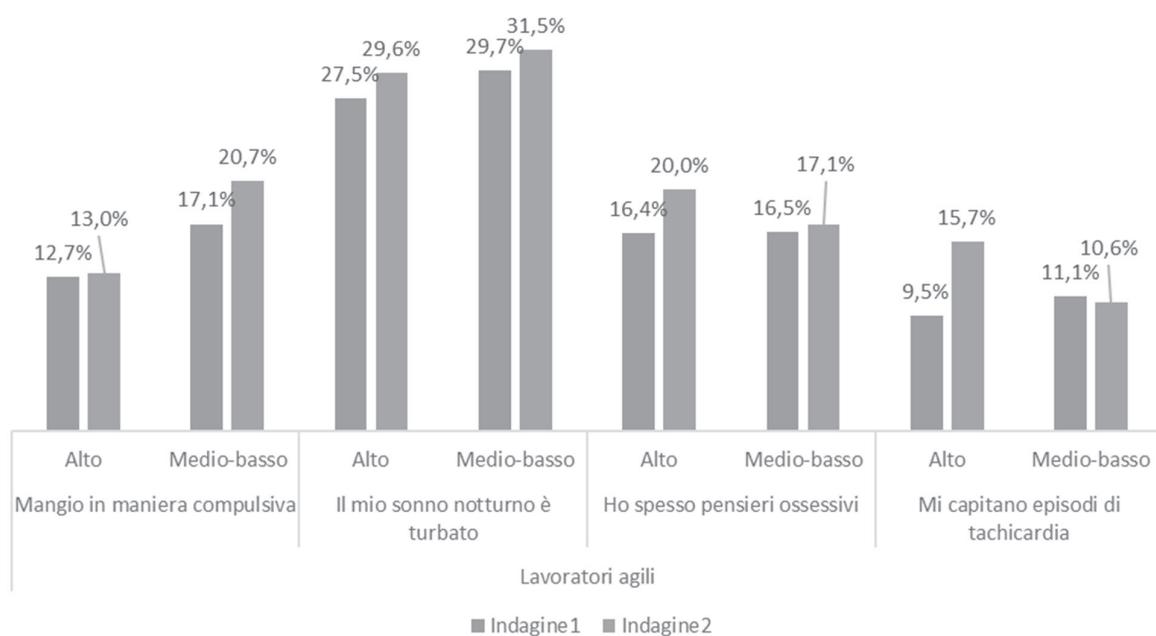


Fig. 6. Accordo sulla manifestazione di disagi psicofisici (% per lavoratori agili titolo di studio).
 Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

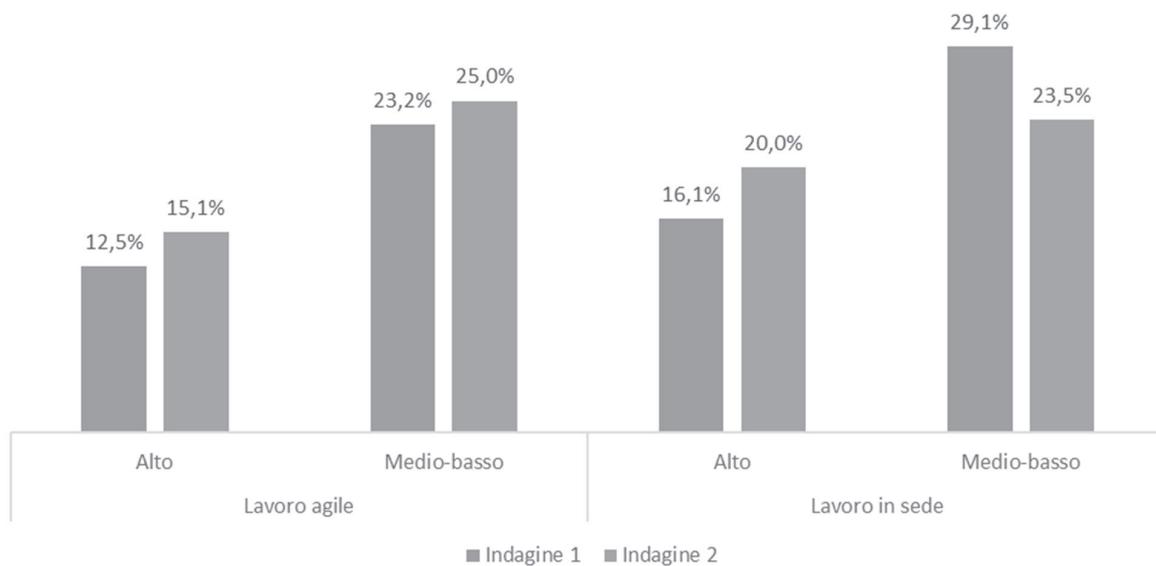


Fig. 7. Adesione agli stereotipi di genere (% di accordo per lavoratrici in lavoro agile, in sede e per titolo di studio).
 Fonte: elaborazioni da Osservatorio MSA-Covid-19 data base, 2020.

lavoro, per molti mai sperimentata prima della scorsa primavera, essendo spogliata dall'interazione diretta, può essere definita come stato di estraneazione dalla pienezza della sfera lavorativa. Negli ultimi mesi il lavoro agile ha assunto caratteristiche routinarie, macchinose e ripetitive, prevalentemente per l'assenza, ancora ad oggi, di una riflessione che porti a definire regole a tutela del benessere del lavoratore agile. Se, dunque, per definizione, il lavoro agile dovrebbe caratterizzarsi come una modalità lavorativa utile a favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, favorendo al contempo, per via dell'assenza di vincoli orari e spaziali, la produttività, in questa inedita sperimentazione deregolamentata ha finora prodotto più difficoltà che facilitazioni, in particolar modo per le donne, e in ragione dell'ancora ampia adesione ai ruoli di genere. Tale "delocalizzazione" del luogo di lavoro, finalmente accolta positivamente anche dalle parti datoriali, ha infatti certamente prodotto una maggiore flessibilità e autonomia produttiva, accompagnate da un minore impatto ambientale, ma non propriamente la conciliazione tra vita lavorativa e privata. Per le donne, questa flessibilizzazione è stata infatti più che altro sinonimo di sovrapposizione di incombenze, lavorative e familiari, amplificate da un confinamento domestico che ha moltiplicato gli oneri di cura e assistenza soprattutto in presenza di figli.

Come è stato analizzato, è emersa una correlazione tra lavoro agile ed emozioni primarie negative durante il periodo del lockdown. La lettura in una prospettiva di genere delle tendenze registrate ha mostrato un aumento di ansia e tristezza in particolare tra le donne con figli che hanno lavorato da casa nel periodo compreso tra le due indagini, condotte tra marzo e maggio 2020. Analogamente, lo stesso gruppo di persone è stato decisamente più soggetto a solitudine rispetto a chi ha continuato a recarsi nella sede lavorativa abituale. Inoltre, tra le donne in lavoro agile è stato registrato un aggravio dei disagi di natura psicofisica, mentre per gli uomini il luogo di lavoro non ha influito sulla manifestazione di tali disturbi. Alla luce della grande diffusione degli stereotipi di genere registrata tra la popolazione (si ribadisce che tale l'adesione è risultata pari al 31% con la prima indagine e al 35% con la seconda), il confinamento domestico di donne e uomini appare addirittura aver accentuato il riconoscimento dei cosiddetti ruoli sociali di genere, e dunque la rigida attribuzione alla donna del compito "naturale di madre e moglie", e di conseguenza dei disbrighi familiari, di cura e assistenza, contestualmente allo svolgimento del proprio lavoro da remoto. Ciò non può che lasciar pensare che le tendenze delineate con questi studi siano strettamente connesse all'adesione a tali condizionamenti comportamentali, che induco-

no e costringono le donne a un ruolo di subalternità sociale, evidentemente accentuato da un lavoro agile deregolamentato.

Il disancoraggio dall'ambiente lavorativo tradizionale ha quindi, in questo particolare momento connesso a una crisi sanitaria, generato più smarrimento, carichi, disagi e solitudine, piuttosto che benessere. Probabilmente una riflessione complessiva sui pregi del lavoro agile sarebbe bene che partisse da considerazioni di natura socio-culturale, che antepongano l'attenzione agli aspetti educativi della popolazione – in particolare delle più giovani generazioni – ai fini di una definizione regolativa e tutelativa del lavoratore, e in particolare della lavoratrice agile. L'Italia, crisi dopo crisi, appare infatti aver tutt'altro che superato l'approccio familistico di un welfare che implica una sussidiarietà rovesciata, ove la famiglia è dispensatrice di risorse (Donati, 2008) o, in termini parsoniani, quasi esclusivamente funzionale alla socializzazione e trasmissione di norme e ruoli di genere che riproducono il tradizionale modello del *male bread-winner* e *female home-career*. La famiglia, infatti, è ancora un importante ammortizzatore sociale. E, al di là dell'aspetto meramente economico, chi ammortizza le esigenze di cura e assistenza, è ancora prevalentemente la donna. L'esigenza, quanto mai urgente, di superare il primato del lavoratore-maschio-capofamiglia (Paci, 2008) deve andare se non altro di pari passo con la regolamentazione del lavoro agile, se non si vuole trasformare quest'ultimo in un'innovativa, e ulteriore, forma di alienazione e segregazione femminile.

Bibliografia

- Albano R., Parisi T., & Tirabeni L. (2019). *Gli smart workers tra solitudine e collaborazione*. *Cambio Rivista Sulle Trasformazioni Sociali*, 9(17). <https://doi.org/10.13128/cambio-24960>.
- Arntz M., Berlingieri F., Yahmed S.B., (2020). *Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps*, *Inter-economics*, Volume 55, Number 6, pp. 381-386.
- Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z. J. (2014). *Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment*, in «*Te Quarterly Journal of Economics*», 130, 1, 165-218.
- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S. (2021). *Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19*. *J Popul Econ* 34, 303-360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>.
- Cerbara L., Ciancimino G., Crescimbeni M., La Longa F., Parsi, M.R., Tintori, A., Palomba, R. (2020). *A nation-wide survey on emotional and psychological impacts of COVID-19 social distancing*. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences*. Vol. 24 - N. 12, 7155-7163, https://10.26355/eur-rev_202006_21711.
- Casario A., Lattanzio S. (2020). *Nella "fase 2" a casa giovani e donne*. *Lavoce.info*. <https://www.lavoce.info/archives/66106/nella-fase-2-a-casa-giovani-e-donne/>.

CGIL, Fondazione Di Vittorio (2020). *Quando lavorare da casa è ... SMART?*, http://www.cgil.it/admin_nv47t8g34/wp-content/uploads/2020/05/Indagine_Cgil-Fdv_Smart_working.pdf.

Del Boca D., Oggero N., Profeta P., Rossi M. (2020). *Women's work, housework, and childcare before and during COVID-19*, VoxEu.org, 19 June.

Donati P. (2008). *La conciliazione famiglia-lavoro: quali strategie?* in P. Donati e R. Prandini (a cura di), *La cura della famiglia e il mondo del lavoro. Un piano di politiche familiari*, Franco Angeli, Milano, 13-37.

Ekman P. (1994). *The nature of emotion*, Oxford University Press, New York.

Eurofound - ILO (2017). *Working Anytime, Anywhere: the Effects on the World of Work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

European Parliament (2011). *Gender aspects of the economic downturn and financial crisis*, NOTE, Brussels.

Farré L., Fawaz Y., González L., Gaves J. (2020). *How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*, IZA Discussion Paper No. 13434.

Galasso V. (2020). *COVID: Not a Great Equalizer*, Cesifo Economic Studies, ifaa019. <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifaa019>.

ISTAT (2021). *Occupati e disoccupati*, Statistiche flash, dati provvisori, Dicembre 2020.

Mangiavacchi L., Piccoli L., Pieroni L. (2020). *Fathers Matter: Intra-Household Responsibilities and Children's Wellbeing during the COVID-19 Lockdown in Italy*, IZA Discussion Paper No. 13591.

Orhan M. A., Rijsman J. B., Van Dijk G. M. (2016). *Invisible, therefore isolated: Comparative effects of team virtuality with task virtuality on workplace isolation and work outcomes*, in «Journal of Work and Organizational Psychology», 32, 109-122.

Paci M. (2008). *Welfare, Solidarietà Sociale e Coesione Della Società Nazionale*, in «Stato e Mercato», no. 82 (1), 3-29.

Perra N. (2021). *Non-pharmaceutical interventions during the COVID-19 pandemic: A review*, in «Phys Rep.».

Petrillo A., De Felice F., Petrillo L. (2021). *Digital divide, skills and perceptions on smart working in Italy: from necessity to opportunity*, *Procedia Computer Science*, Volume 180, Pages 913-921, ISSN 1877-0509, <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.01.342>.

Sarti D., Torre T. (2017). *Is Smart Working a Win-Win Solution? First Evidence from the Field*, *Well-being at and through Work* pp. 231-254 G Giappichelli Editore.

Sevilla A., Smith S. (2020). *Baby steps: the gender division of childcare after COVID19*. CEPR Discussion Paper No. 14804.

Queisser M., Adema W., Clarke C. (2020). *COVID-19, employment and women in OECD countries*, <http://CEPRVoxEu.org>.

Tintori A., Ciancimino G., Oksay A., Senal S., Bulgan G., Büyüker D., Cerbara L. (2020). *Comparing the influence of gender stereotypes on well-being in Italy and Turkey during the COVID-19 lockdown*, *European Review for Medical and Pharmaceutical Sciences*. 24 (24): 13037-13043 [DOI: 10.26355/eur-rev_202012_24209].

Zamarian M. (2017). *Smart working o working smart?*, in M. Neri (a cura di), *Smart working: una prospettiva critica*, Bologna: TAO Digital Library.

Note

¹ Legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”.

² Secondo uno studio dell’Università di Greenwich, la prima indagine dell’Osservatorio è stata quella con il più ampio numero di interviste raccolto al mondo nell’ambito delle ricerche in tema di “Non-pharmaceutical interventions” (NPIs) connesse al coronavirus (Perra, 2021).

ANTONIO TINTORI

Sociologo, dottore di ricerca in geografia economica, ricercatore e referente del gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) del CNR-Irpps e docente di metodologia delle scienze sociali presso l’Università La Sapienza di Roma. Svolge attività di ricerca scientifica nell’ambito dell’orientamento psicologico della sociologia, incentrato sui rapporti formali e informali tra individui. Studia atteggiamenti e comportamenti di gruppi di popolazione, con particolare riferimento ai giovani e al genere rispetto a interazione e integrazione, devianza e condizionamenti sociali. Si occupa inoltre di divulgazione scientifica e di innovative tecniche di scenario planning. È autore di libri e di numerose pubblicazioni scientifiche.

Contatti:

Consiglio Nazionale delle Ricerche Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Via Palestro, 32 00185 Roma e-mail: antonio.tintori@cnr.it.

LOREDANA CERBARA

Statistica, esperta di disegni di indagini e analisi dei dati, è ricercatrice e collabora con il gruppo di ricerca Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) del CNR. Gestisce il sistema di rilevazioni on line del CNR-IRPPS e svolge attività di ricerca su atteggiamenti e comportamenti della popolazione con particolare riferimento ai giovani e alle differenze di genere, alla devianza, violenza e condizionamenti sociali. È stata docente a contratto di Statistica presso l’Università La Sapienza di Roma e membro del settore Popolazione e famiglia, condizioni di vita e partecipazione sociale. È autrice di numerose pubblicazioni scientifiche e volumi.

Contatti:

Consiglio Nazionale delle Ricerche Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Via Palestro, 32 00185 Roma

GIULIA CIANCIMINO

Laureata in Economia per lo sviluppo collabora alle attività scientifiche e di ricerca nonché alla comunicazione per il gruppo Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi (MUSA) del CNR. Attualmente membro dell’Osservatorio Mutamenti Sociali in Atto-COVID-19 (MSA-COVID19), si occupa dell’analisi dei comportamenti e degli atteggiamenti della popolazione, con particolare riferimento ai fattori socioeconomici e culturali connessi alla diffusione del coronavirus.

Contatti:

Consiglio Nazionale delle Ricerche Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Via Palestro, 32 00185 Roma