

**POLITECNICO DI TORINO**

Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale

Tesi di Laurea Magistrale

**Valutazione dell'impatto dello smart  
working sul work-life balance dei  
lavoratori**



**Relatori**

prof. Elena Grinza  
prof. Laura Abrardi

**Candidata**

Rossella Signoretta

Dicembre 2021

Quest'opera è soggetta alla Creative Commons Public License versione 2.5 o posteriore. L'enunciato integrale della Licenza in versione 2.5 è reperibile all'indirizzo internet <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/deed.it>.

# Indice

<b>Elenco delle figure</b>	4
<b>1 Introduzione</b>	5
<b>2 Letteratura</b>	10
2.1 Studi pre-pandemia . . . . .	11
2.2 Studi post-pandemia . . . . .	18
<b>3 Questionario</b>	24
<b>4 Dataset</b>	32
4.1 Informazioni demografiche . . . . .	32
4.1.1 Genere . . . . .	32
4.1.2 Età . . . . .	33
4.1.3 Titolo di studio . . . . .	35
4.1.4 Ubicazione . . . . .	36
4.1.5 Situazione familiare e abitativa . . . . .	37
4.2 Condizione lavorativa . . . . .	39
4.2.1 Dipendenti . . . . .	41
4.2.2 Imprenditori . . . . .	43
4.2.3 Liberi professionisti . . . . .	44
4.2.4 Situazione lavorativa durante la pandemia . . . . .	45
4.2.5 Smart working . . . . .	48
<b>5 Analisi descrittiva</b>	50
5.1 Work - life balance . . . . .	51
5.2 Impatto dello smart working sul WLB . . . . .	56
5.2.1 Equilibrio complessivo . . . . .	56
5.2.2 Ore dedicate al lavoro . . . . .	60
5.2.3 Ore dedicate ad altre attività . . . . .	62
5.2.4 Condivisione delle attività . . . . .	63
5.2.5 Altri aspetti legati al WLB . . . . .	64
5.3 Impatto del genere sul WLB . . . . .	65

5.3.1	Equilibrio complessivo . . . . .	65
5.3.2	Ore dedicate al lavoro . . . . .	67
5.3.3	Ore dedicate ad altre attività . . . . .	68
5.3.4	Condivisione delle attività . . . . .	69
5.3.5	Altri aspetti legati al WLB . . . . .	70
5.4	Impatto dello smart working sul WLB in base al genere . . . . .	73
5.4.1	Equilibrio complessivo . . . . .	73
5.4.2	Ore dedicate al lavoro . . . . .	75
5.4.3	Ore dedicate ad altre attività . . . . .	76
5.4.4	Condivisione delle attività . . . . .	78
5.4.5	Altri aspetti legati al WLB . . . . .	80
<b>6</b>	<b>Analisi econometrica</b>	<b>83</b>
6.1	Smart working e genere . . . . .	83
6.2	Figli . . . . .	85
6.3	Variabili di controllo . . . . .	88
6.3.1	Informazioni socio-demografiche . . . . .	88
6.3.2	Situazione lavorativa . . . . .	90
<b>7</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>93</b>
	<b>Bibliografia</b>	<b>96</b>
<b>A</b>	<b>Questionario</b>	<b>98</b>

# Elenco delle figure

4.1	Istogramma variabile <i> Sesso </i> . . . . .	33
4.2	Istogramma variabile <i> età </i> . . . . .	33
4.3	Tabella di frequenza variabile <i> età_group </i> . . . . .	34
4.4	Tabella bivariata per <i> età_group </i> e <i> Sesso </i> . . . . .	34
4.5	Istogramma variabile <i> titolo_di_studio </i> . . . . .	35
4.6	Medie della variabile <i> titolo_di_studio </i> in base a <i> Sesso </i> . . . . .	35
4.7	Istogramma variabile <i> regione </i> . . . . .	36
4.8	Istogramma variabile <i> dimensione_città </i> . . . . .	36
4.9	Istogramma variabile <i> numero_figli_under14 </i> . . . . .	37
4.10	Istogramma variabile <i> conviventi </i> . . . . .	38
4.11	Tabella bivariata per <i> vissuto_con_anziani_disabili </i> e <i> Sesso </i> . . . . .	38
4.12	Tabella bivariata per <i> vissuto_con_minori </i> e <i> Sesso </i> . . . . .	39
4.13	Istogramma variabile <i> caratteristiche_abitazione </i> . . . . .	39
4.14	Istogramma variabile <i> condizione_lavorativa </i> . . . . .	40
4.15	Istogramma variabile <i> settore </i> . . . . .	40
4.16	Istogramma variabile <i> classificazione_professionale </i> . . . . .	41
4.17	Istogramma variabile <i> contratto </i> . . . . .	41
4.18	Istogramma variabile <i> impiego </i> . . . . .	42
4.19	Tabella bivariata per <i> contratto </i> e <i> Sesso </i> . . . . .	42
4.20	Tabella bivariata per <i> impiego </i> e <i> Sesso </i> . . . . .	42
4.21	Istogramma variabile <i> tipo_aziende </i> . . . . .	43
4.22	Istogramma variabile <i> settore_aziende </i> . . . . .	44
4.23	Istogramma variabile <i> dimensione_aziende </i> . . . . .	44
4.24	Istogramma variabile <i> luogo_lavoro </i> . . . . .	45
4.25	Istogramma variabile <i> collaboratori </i> . . . . .	45
4.26	Istogramma variabile <i> lavorato_pandemia </i> . . . . .	46
4.27	Istogramma variabile <i> cassa_integrazione </i> . . . . .	46
4.28	Istogramma variabile <i> chiusura_impresa </i> . . . . .	47
4.29	Istogramma variabile <i> chiusura_liberi_professionisti </i> . . . . .	47
4.30	Medie variabili <i> utilizzo_smartworking </i> . . . . .	48
4.31	Medie variabili <i> utilizzo_smartworking </i> in base a <i> Sesso </i> . . . . .	49
4.32	Medie variabili <i> utilizzo_smartworking </i> in base a <i> titolo_studio </i> . . . . .	49

5.1	Istogramma variabile <i>equilibrio_complessivo</i> . . . . .	51
5.2	Medie variabili <i>ore_lavoro_domestico ore_cura_bambini ore_cura_anziani ore_per_se</i> . . . . .	52
5.3	Istogramma variabile <i>ore_lavoro</i> . . . . .	53
5.4	Tabelle di frequenza variabili <i>fuori_orario</i> e <i>scegliere_orari</i> . . . . .	53
5.5	Medie variabili <i>condivisione_lavoro_domestico divisione_cura_bambini divisione_cura_anziani</i> . . . . .	54
5.6	Medie variabili <i>carico_eccessivo , penso_lavoro, stanco_dopo_lavoro, dedicarmi_famiglia e concentrarmi_lavoro</i> . . . . .	55
5.7	Tabella bivariata <i>sw_ondata1</i> e <i>equilibrio_complessivo</i> . . . . .	57
5.8	Confronto tra medie variabile <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i>sw_ondata1</i>	57
5.9	Tabella bivariata <i>sw_ondata2</i> e <i>equilibrio_complessivo</i> . . . . .	58
5.10	Confronto tra medie variabile <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i>sw_ondata2</i>	58
5.11	Test t di Student per confronto medie <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	59
5.12	Confronto tra medie variabile <i>ore_lavoro</i> in base a <i>sw_ondata1</i> . . . . .	60
5.13	Confronto tra medie variabile <i>ore_lavoro</i> in base a <i>sw_ondata2</i> . . . . .	61
5.14	Test t di Student per confronto medie <i>ore_lavoro</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	61
5.15	Confronto tra medie delle variabili <i>ore_lavoro_domestico ore_cura_bambini ore_cura_anziani ore_per_se</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	62
5.16	Test t di Student per confronto <i>ore_cura_bambini</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	62
5.17	Confronto tra medie delle variabili <i>condivisione_lavoro_domestico divisione_cura_bambini divisione_cura_anziani</i> in base a <i>sw</i>	63
5.18	Test t di Student per confronto <i>condivisione_lavori_domestici</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	64
5.19	Confronto tra medie delle variabili <i>carico_eccessivo , penso_lavoro, stanco_dopo_lavoro, dedicarmi_famiglia e concentrarmi_lavoro</i> in base a <i>sw</i> . . . . .	64
5.20	Confronto frequenza variabile <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i> Sesso</i>	66
5.21	Test t di Student per confronto <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i> Sesso</i>	66
5.22	Confronto frequenza variabile <i>ore_lavoro</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	67
5.23	Test t di Student per confronto <i>ore_lavoro</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	68
5.24	Confronto tra medie delle variabili <i>ore_lavoro_domestico ore_cura_bambini ore_cura_anziani ore_per_se</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	68
5.25	Test t di Student per confronto <i>ore_per_se</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	69
5.26	Confronto tra medie delle variabili <i>condivisione_lavoro_domestico divisione_cura_bambini divisione_cura_anziani</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	69
5.27	Test t di Student per confronto <i>condivisione_lavori_domestici</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	70

5.28	Confronto tra medie delle variabili <i>carico_eccessivo</i> , <i>penso_lavoro</i> , <i>stanco_dopo_lavoro</i> , <i>dedicarmi_famiglia</i> e <i>concentrarmi_lavoro</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	71
5.29	Test t di Student per confronto <i>carico_eccessivo</i> , <i>penso_lavoro</i> , <i>stanco_dopo_lavoro</i> , <i>dedicarmi_famiglia</i> e <i>concentrarmi_lavoro</i> in base a <i> Sesso</i> . . . . .	72
5.30	Confronto frequenza variabile <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	73
5.31	Confronto media variabile <i>equilibrio_complessivo</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i>	74
5.32	Confronto frequenza variabile <i>ore_lavoro</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	75
5.33	Confronto media variabile <i>ore_lavoro</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	76
5.34	Confronto tra medie delle variabili <i>ore_lavoro_domestico</i> <i>ore_cura_bambini</i> <i>ore_cura_anziani</i> <i>ore_per_se</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	77
5.35	Test t di Student per confronto <i>ore_cura_bambini</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	78
5.36	Test t di Student per confronto <i>ore_per_se</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	78
5.37	Confronto tra medie delle variabili <i>condivisione_lavoro_domestico</i> <i>condivisione_cura_bambini</i> <i>condivisione_cura_anziani</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	79
5.38	Test t di Student per confronto <i>condivisione_lavoro_domestico</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	79
5.39	Confronto tra medie delle variabili <i>carico_eccessivo</i> , <i>penso_lavoro</i> , <i>stanco_dopo_lavoro</i> , <i>dedicarmi_famiglia</i> e <i>concentrarmi_lavoro</i> in base a <i>sw</i> e <i> Sesso</i> . . . . .	80
6.1	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> e <i>genere</i> . . . . .	84
6.2	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> e <i>genere</i> con interazione tra <i>sw</i> e <i>genere</i> . . . . .	85
6.3	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> , <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> . . . . .	86
6.4	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> , <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> con interazione tra <i>sw</i> e <i>presenza di figli</i> . . . . .	87
6.5	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> , <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> con interazione tra <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> . . . . .	87
6.6	Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> , <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> con variabili di controllo demografiche . . . . .	89

6.7 Risultati della regressione tra <i>equilibrio_complessivo</i> , <i>utilizzo dello smart working</i> , <i>genere</i> e <i>presenza di figli</i> con variabili di controllo relative alla situazione lavorativa . . . . .	91
---	----

# Capitolo 1

## Introduzione

Dopo il primo focolaio a Wuhan, il COVID-19 si è diffuso rapidamente in tutto il mondo e l'Italia, soprattutto il Nord, ha sperimentato una delle peggiori epidemie in Europa. All'inizio di marzo 2020, il governo italiano ha imposto una serie di misure drastiche per contenere la crescente diffusione del virus: un blocco di tutte le attività non essenziali e dei servizi pubblici, il divieto di effettuare qualsiasi spostamento (se non per giustificati motivi di lavoro, salute o altre necessità urgenti), la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado e l'obbligo di distanziamento sociale di almeno un metro tra gli individui.

Se da un lato queste misure hanno ampiamente arginato la diffusione del virus, dall'altro hanno anche avuto un enorme e profondo impatto sull'economia, sul mercato del lavoro e sul tessuto sociale del paese. Secondo i dati dell'Istat, la diminuzione del Prodotto Interno Lordo italiano nel 2020 è stata dell'8,9%, con gli effetti peggiori registrati nei comparti di commercio, trasporto, alloggio e ristorazione. Anche il mercato del lavoro nel 2020 risulta profondamente segnato dalla pandemia, con un calo dell'occupazione senza precedenti (-456mila occupati rispetto alla media 2019; -2,0%), accompagnato da una robusta diminuzione della disoccupazione (-271 mila persone; -10,5%) e da un intenso aumento degli inattivi fra i 15 e i 64 anni (+567

mila; +4,3%). I dati Istat mostrano come, ancora una volta, le categorie più fragili (giovani, donne e stranieri) siano quelle maggiormente esposte agli effetti delle crisi, con ricadute non trascurabili sull'assetto sociale. La pandemia ha, infatti, acuito i divari preesistenti nel mercato del lavoro:

- l'occupazione femminile risulta diminuita nel 2020 di circa 249mila unità (-2,5%) rispetto ai 207mila occupati uomini in meno (-1,5%);
- il calo del tasso di occupazione degli stranieri (-3,7 punti rispetto a -0,6 degli italiani) porta il valore dell'indicatore al di sotto di quello degli italiani;
- la fascia dei giovani under 35 ha registrato la diminuzione più forte del tasso di occupazione (-1,9 punti, con un calo del numero di occupati pari a 264 mila unità).

Ma gli effetti sul mercato del lavoro sono solo una delle tante dimensioni di questa crisi, che non è solo economica ma anche sanitaria e sociale. La chiusura di scuole ed asili, per esempio, ha portato le famiglie a dover fronteggiare un significativo aumento del carico di lavoro domestico e di cura dei bambini. Anche da questo punto di vista, il contesto italiano è particolarmente interessante poiché è caratterizzato, oltre che da un divario di genere tradizionalmente elevato nel mercato del lavoro, da ruoli di genere molto conservatori, che fanno ricadere sulle donne la maggior parte dell'onere dei lavori domestici e della cura dei bambini. In più, in Italia gli anziani rivestono tipicamente un ruolo fondamentale nelle attività di assistenza all'infanzia. Durante la pandemia, l'elevato tasso di mortalità fra gli anziani, insieme all'obbligo di distanziamento sociale, hanno privato le famiglie anche del supporto indispensabile dei nonni.

Ancora più importante, il COVID-19 ha prodotto un mutamento repentino e radicale della modalità di erogazione della prestazione lavorativa che è stata resa, laddove possibile, da remoto. Per contenere la diffusione del Coronavirus, infatti, è diventato sempre più diffuso un nuovo modello organizzativo del lavoro, chiamato *lavoro agile o smart working*, che permette ai lavoratori di lavorare fuori dal luogo di lavoro e con un orario flessibile. Durante tutta la pandemia, questa flessibilità di dove e quando lavorare è stata fondamentale per poter continuare le attività lavorative ed evitare il collasso dell'economia.

Per comprendere meglio l'entità del cambiamento rispetto alla situazione pre-covid, è utile guardare i risultati di un'indagine condotta dall'Istat insieme all'ufficio statistico europeo, Eurostat, nel corso del 2019. L'indagine raccoglie informazioni sulla flessibilità del lavoro nel nostro Paese declinandola sia rispetto ai livelli di flessibilità nell'orario quotidiano sia come opportunità di scegliere il luogo di lavoro, inclusa quella di svolgerlo da casa. In Italia, la rigidità dell'orario di ingresso o uscita era un tratto molto diffuso: nel 2019 erano quasi 17 milioni (circa il 72%) gli occupati con un orario rigidamente determinato dal datore di lavoro – o dalle esigenze dei clienti nel caso degli autonomi. Per quanto riguarda invece la possibilità di scegliere il luogo di lavoro, nel 2019 solo lo 0,8 % degli occupati italiani (184 mila persone) ha usato la propria abitazione come luogo principale di lavoro, il 2,7% (629 mila) come luogo secondario, mentre il 2,2% (524 mila) ha lavorato da casa solo in modo occasionale. Complessivamente, quindi, emerge come meno del 6% degli occupati fosse immediatamente preparato a lavorare da remoto.

Ma la pandemia ha cambiato le carte in tavola: nel secondo trimestre del 2020, il lavoro da casa ha interessato il 19,4% dei lavoratori per un totale di oltre 4 milioni di occupati e le stime dell'Istituto indicano una platea di potenziali smart worker

che può arrivare fino a 8,2 milioni.

Tuttavia, la digitalizzazione e il distanziamento sociale hanno concorso a produrre una nuova segmentazione nel mercato del lavoro tra chi può lavorare da casa e chi, per la natura della prestazione, è strettamente legato al luogo di lavoro; ciò richiederà opportune regolazioni e nuovi criteri organizzativi in grado di gestire istanze aziendali, individuali e familiari.

Si presume infatti che, soprattutto laddove ci siano stati investimenti tecnologici importanti, lo smart working non sarà soltanto un *modus operandi* temporaneo necessario alla convivenza con il virus, ma continuerà ad essere utilizzato anche dopo la fine della pandemia. I benefici, sia per i lavoratori che per le aziende, sono molteplici. Innanzitutto, il lavoro agile permetterebbe di ottimizzare i tempi e ridurre i costi con un guadagno di produttività del sistema. Un'organizzazione del lavoro meno rigida, inoltre, potrebbe ridurre la penalizzazione che grava sulle donne, spesso vincolate nelle loro scelte di lavoro dalla necessità di avere adeguata flessibilità per conciliare il lavoro con la cura dei figli o degli anziani in famiglia. Un altro fattore da tenere in considerazione per il futuro dello smart working è sicuramente quello ambientale: il ricorso al lavoro agile ha l'effetto di limitare la mobilità quotidiana, soprattutto nelle aree urbane, e di conseguenza l'inquinamento ad essa associato.

Di contro, emergono alcune preoccupazioni riguardano l'effort e la produttività dei lavoratori. Innanzitutto, lavorare a distanza rischia di ridurre l'impegno dei lavoratori, in quanto potrebbero approfittare della flessibilità per partecipare ad attività diverse dal lavoro. In più, riducendo le interazioni tra lavoratori e tra i lavoratori e i supervisori, c'è il rischio di una riduzione della produttività, in particolare per quei tipi di lavoro che necessitano di elevata interazione. Infine, la mancanza di

rigidi orari giornalieri di inizio e fine può amplificare la riduzione dell'impegno del lavoratore, ridurre la sua attività regolare e aumentare il rischio di superlavoro.

Infatti, un aspetto ancora poco chiaro dello smart working è sicuramente l'effetto che questa modalità di lavoro può avere sul delicato equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Gli studi condotti finora riportano opinioni contrastanti in merito: se da un lato si registrano numerosi vantaggi legati all'opportunità di gestire meglio il proprio tempo, dall'altro emergono effetti negativi dovuti al rischio di maggiori conflitti in casa e alla possibilità che i lavoratori utilizzino le ore destinate al tempo libero per prolungare il tempo di lavoro (effetto spill-over). Lo smart working rischia, quindi, di portare il lavoro a risultare invasivo, rendendo labile il confine tra tempi di lavoro e tempi di vita privata, e potrebbe costituire una causa di stress e disequilibrio per i lavoratori.

La presente tesi di laurea si focalizzerà proprio su questo tema controverso e cercherà di fare chiarezza in merito ai cambiamenti indotti dal lavoro agile sulla vita privata dei lavoratori. Il punto di partenza della ricerca sono le risposte ottenute da un questionario sullo smart working, somministrato nel periodo dicembre 2020 - gennaio 2021 ad un campione di oltre 3000 italiani. Lo scopo è quello di valutare gli effetti del lavoro agile sull'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, andando a stimare i possibili benefici per i lavoratori ma anche i rischi associati allo spill-over del lavoro sulla vita privata. Questa tesi è organizzata come segue. La sezione successiva presenta una rassegna della letteratura sull'argomento, la sezione tre descrive il questionario, la sezione quattro presenta il dataset, le sezioni cinque e sei mostrano i risultati delle analisi, la sezione sette riporta le principali conclusioni.

# Capitolo 2

## Letteratura

In letteratura, le opinioni sul rapporto tra modalità di lavoro flessibili ed equilibrio vita privata - lavoro sono miste: da un lato, lo smart working sembra ridurre i conflitti tra lavoro e famiglia (Chung, 2011, Kelly et al., 2011) mentre, dall'altro lato, può creare “spill-over” dal lavoro a casa, attenuare i confini tra vita privata e lavorativa, nonché aumentare le ore di straordinario dei lavoratori (Golden e Wiens-Tuers, 2006). In particolare, quest'ultimo effetto tende ad essere dominante per i lavoratori altamente qualificati delle grandi aziende, in quanto queste offrono una retribuzione correlata ai risultati ed altri accordi che motivano i lavoratori a lavorare più a lungo e più duramente.

In questo capitolo verranno presi in esame i principali studi esistenti sull'argomento, distinguendo quelli che si basano su dati precedenti alla pandemia (e che quindi non tengono conto di un mondo dove nessuno è in ufficio e tutti lavorano da casa) da quelli che utilizzano dati raccolti proprio durante l'epidemia da COVID-19.

## 2.1 Studi pre-pandemia

Già nel 2016 Angelici e Profeta (2020, CESifo WP no. 8165) si chiedevano se, eliminando i vincoli di tempo e luogo di lavoro, si potesse aumentare l'utilità dei lavoratori e delle imprese. Per verificarlo, hanno avviato un esperimento randomizzato su un campione di lavoratori di una grande azienda tradizionale italiana. Seguendo la metodologia delle prove randomizzate di controllo (RCT), hanno selezionato un campione di 310 lavoratori (che contiene sia gli impiegati che gli operai) e lo hanno diviso casualmente in due gruppi; i lavoratori del primo gruppo (il gruppo trattato) hanno avuto la possibilità di utilizzare lo smart working un giorno alla settimana per 9 mesi, mentre i lavoratori del secondo gruppo (il gruppo di controllo) hanno continuato a lavorare tradizionalmente. Angelici e Profeta erano interessate a tre risultati principali: produttività, benessere ed equilibrio vita privata-lavoro. Nell'analisi sono state usate sia misure oggettive dei risultati dei lavoratori (ad esempio, il numero di fascicoli elaborati durante il mese), sia le risposte ad un questionario somministrato prima e dopo il trattamento ai lavoratori e ai loro supervisor. Il questionario può essere suddiviso in tre sezioni:

- Produttività

Agli intervistati è stato chiesto di valutare su una scala da 1 a 5, dove 1 corrisponde a "Molto Basso" e 5 corrisponde a "Molto Alto", i seguenti aspetti: la capacità di raggiungere gli obiettivi, l'efficienza sul lavoro (vale a dire, la capacità di raggiungere gli obiettivi assegnati in un tempo appropriato), la proattività sul lavoro, la disponibilità a rispondere a e-mail o lavorare al di fuori dell'orario di lavoro e la capacità di rispettare scadenze predeterminate.

- Benessere

La valutazione del benessere comprendeva domande standard tratte dal British Household Panel Survey (Taylor et al. (1993)) che vengono ampiamente utilizzate nella letteratura sull'economia della felicità. Agli intervistati è stato chiesto di indicare l'entità della loro soddisfazione su una scala da 1 a 7, dove 1 corrispondeva ad "altamente insoddisfatto" e 7 corrispondeva ad "altamente soddisfatto" con le seguenti 7 dimensioni: reddito, stato di salute, casa, lavoro, vita sociale, tempo libero e vita in generale. Gli intervistati dovevano anche riferire su una scala da 1 (molto meno del solito) a 5 (molto più del solito) la loro capacità di affrontare i seguenti 7 aspetti della loro vita: rimanere concentrati, perdere il sonno a causa di eventuali preoccupazioni, sentire di svolgere un ruolo utile nella propria vita lavorativa, essere in grado di prendere decisioni, apprezzare le attività quotidiane in una giornata normale, sentirsi stressati e sentirsi incapaci di superare le difficoltà.

- **Equilibrio vita privata-lavoro**

Per valutare il work-life balance sono state poste una serie di domande in merito alla soddisfazione dei lavoratori rispetto al loro orario di lavoro, al modo in cui l'orario di lavoro si adattava alla loro vita privata e alla sensazione di poter conciliare il lavoro con la vita personale e familiare. I lavoratori sono stati inoltre invitati a quantificare il tempo dedicato alle attività domestiche e alla cura degli altri (bambini, anziani o altri membri della famiglia).

I risultati mostravano che, considerando lo stesso numero di ore di lavoro, i lavoratori coinvolti nello smart working aumentavano la loro produttività rispetto a quella dei lavoratori che continuavano a lavorare tradizionalmente. Gli smart-workers erano anche più soddisfatti della loro vita sociale, del tempo libero e della vita in generale. Essi affermavano di essere più in grado di concentrarsi, prendere

decisioni, apprezzare le loro attività quotidiane, superare i problemi e sperimentavano una riduzione dello stress e della perdita di sonno. È interessante notare che sia gli uomini che le donne trascorrevano più tempo impegnati in attività domestiche e di cura, ma gli effetti dello smart working erano più forti per le donne. I risultati sembrano suggerire, quindi, che promuovere lo smart working sia un modo efficace per aumentare la produttività, migliorare l'equilibrio vita privata-lavoro e ridurre i divari di genere nel mercato del lavoro.

Le conclusioni di Angelici e Profeta sono consistenti con i risultati ottenuti da Pabilonia e Vernon che, nel loro paper (2020, IZA DP No. 13260), hanno analizzato le caratteristiche dei telelavoratori e le differenze nei modelli di utilizzo del tempo tra giorni di lavoro in ufficio e giorni di lavoro da casa. Per l'analisi sono stati utilizzati i dati sulla flessibilità del lavoro per i lavoratori salariati a tempo pieno dell'American Time Use Survey Leave and Job Flexibilities Module somministrato nel 2017-2018. L'indagine raccoglieva le informazioni demografiche e occupazionali sia dell'intervistato che di tutti gli altri membri della sua famiglia tra cui l'età, l'istruzione, l'occupazione, i guadagni e le ore settimanali abituali di lavoro. In più, è stato raccolto un diario temporale retrospettivo in cui il rispondente doveva descrivere in sequenza come trascorrevano il suo tempo su un periodo di 24 ore (orari di inizio e fine per ogni attività svolta). Sono state considerate tutte le principali categorie di utilizzo del tempo, tra cui lavoro e attività connesse al lavoro, tempo di viaggio, cura personale, attività domestiche, attività di cura e tempo libero, nonché sottocategorie importanti, come il commuting e il tempo trascorso con la famiglia, gli amici e i colleghi di lavoro. Date le significative differenze tra uomini e donne, sia nella ripartizione del tempo che nelle occupazioni, le analisi sono state condotte separatamente per genere. Le autrici hanno diviso i lavoratori in 3 gruppi:

- *home-based teleworkers*: lavorano esclusivamente da casa per 3 o più giorni alla settimana
- *occasional teleworkers*: lavorano esclusivamente da casa almeno una volta al mese e al massimo 2 giorni alla settimana
- *office workers*: non lavorano mai esclusivamente da casa o lavorano a casa meno di una volta al mese.

Tramite una serie di regressioni lineari multiple, sono state osservate le differenze nell'uso medio del tempo tra le tre tipologie di lavoratori, dimostrando che i telelavoratori dedicano più tempo alle attività di svago, alla produzione domestica e alle famiglie nelle giornate di lavoro da casa. Pabilonia e Vernon quindi sostengono che lo smart working migliori il benessere dei lavoratori, almeno quando si tratta di aiutare le famiglie a conciliare lavoro e responsabilità familiari.

I risultati non evidenziano differenze significative riguardo il tempo totale di lavoro, per cui si può dedurre che lo smart working non induca i lavoratori a fare shirking ma soltanto ad adeguare gli orari di lavoro per bilanciare le loro molteplici responsabilità. Come era prevedibile, poi, i telelavoratori home-based risultano trascorrere mediamente meno tempo nelle attività di commuting rispetto ai telelavoratori occasionali e agli office worker. Tuttavia, è interessante notare come ciò abbia effetti positivi sia sull'ambiente, in quanto è probabile che aumentare l'intensità dello smart working porti ad una riduzione del traffico e delle emissioni di CO<sub>2</sub>, sia sulla produttività dei lavoratori, poiché saltare le attività di commuting porta ad un aumento dei livelli di concentrazione. Infine, i dati mostrano che i telelavoratori si svegliano più tardi nei giorni di lavoro da casa e anche questo contribuisce ad una maggiore produttività.

Per quanto riguarda le modalità di utilizzo di questo tempo libero in più, dallo

studio emerge che i telelavoratori in generale si dedicano maggiormente alle attività domestiche. Gli uomini aumentano il tempo di cura dei bambini, mentre le donne si dedicano maggiormente ad attività di svago fisico. Si scopre che i genitori passano più tempo con i propri figli quando lavorano da casa e ciò potrebbe aiutare a ridurre il divario di genere nelle responsabilità di assistenza all'infanzia. Inoltre, il telelavoro ha potenzialmente implicazioni positive per lo sviluppo dei bambini, perché i bambini ricevono più cure parentali quando ne hanno bisogno, e implicazioni positive per il benessere dei genitori, perché i genitori riferiscono di godere del tempo trascorso con i loro figli più che di fare altre attività.

Nella direzione opposta si muovono, invece, Bellmann e Hübler che, nel loro paper (2020, IZA DP no. 13504), hanno rivelato un'influenza eterogenea del lavoro da remoto sulla job satisfaction e sul work-life balance dei lavoratori. Tale studio si basa su due ipotesi principali:

- H1: Lavorare da casa invece che in ufficio migliora la soddisfazione sul lavoro
- H2: Lavorare da casa è legato ad un migliore equilibrio vita privata - lavoro

Il lavoro da remoto, infatti, offrirebbe teoricamente una maggiore flessibilità del tempo e una maggiore sovranità sul tempo permettendo quindi di migliorare il coordinamento tra lavoro e vita privata.

I dati utilizzati nello studio provengono dal German Linked Personnel Panel (LPP), un set longitudinale datore di lavoro - dipendente somministrato in tre ondate dal 2012 al 2016, che raccoglie le caratteristiche relative alle qualifiche, all'occupazione e al lavoro degli intervistati. Tra le tante categorie, vengono registrate le informazioni relative alla soddisfazione sul lavoro e al work-life balance dei dipendenti. Quest'ultimo viene misurato tramite l'utilizzo di 6 affermazioni:

- Le richieste del mio lavoro interferiscono con la mia casa e la mia vita familiare.
- Il tempo che il mio lavoro impiega rende difficile adempiere alle responsabilità familiari.
- Il mio lavoro produce tensioni che rendono difficile adempiere ai doveri di famiglia.
- Devo posticipare le attività di lavoro perché le mie esigenze private richiedono troppo tempo.
- Le attività professionali rimangono instabili a causa delle richieste della mia famiglia o del mio partner.
- La mia vita privata ostacola le mie responsabilità professionali (ad esempio, arrivare al lavoro in orario, gestire i compiti quotidiani o di lavoro straordinario).

I dipendenti hanno dichiarato in quale misura ogni affermazione si applica alla loro situazione - si applica pienamente, si applica in gran parte, indeciso, non si applica in gran parte, non si applica affatto - e le loro risposte sono state misurate su una scala da 1 a 5. A differenza di altri set di dati, molte caratteristiche del lavoro, informazioni sul commitment, elementi relativi alla collegialità e attitudini personali sono stati raccolti nel questionario LPP. In particolare, gli intervistati hanno dato la loro valutazione soggettiva in relazione a un totale di 16 aree di tratti della personalità, sulla base delle cinque categorie viste prima. Le caratteristiche del lavoro, invece, sono state valutate attraverso 7 elementi:

- Posso decidere autonomamente in molte situazioni.
- Devo fare molte attività diverse.
- Il lavoro di altri colleghi dipende direttamente dal fatto che il mio lavoro sia buono o cattivo.

- I miei compiti dipendono dal lavoro di altri dipendenti.
- Il mio lavoro è fisicamente impegnativo.
- Condizioni ambientali spiacevoli sono tipiche per il mio lavoro.
- Spesso mi sento sotto pressione se le scadenze sono critiche o se devo eseguire più compiti contemporaneamente.

L'impegno è stato misurato utilizzando sei voci:

- Voglio lavorare per il resto della mia vita professionale nella mia attuale impresa.
- Questa impresa è molto importante per me.
- Considero i problemi dell'impresa come i miei problemi.
- Non sento una forte affiliazione all'impresa.
- Non sento un impegno emotivo per l'azienda
- Non mi sento parte della famiglia in questa azienda.

Per tutte queste affermazioni i dipendenti hanno dovuto indicare in che misura tale voce si applicava alla loro situazione su una scala da 1 a 5. La collegialità, infine, è stata rilevata tramite 3 domande con cinque possibili risposte (sempre, spesso, a volte, raramente, mai/quasi mai):

- Quanto spesso hai bisogno dell'aiuto dei tuoi colleghi?
- Quante volte i colleghi vi offrono il loro sostegno?
- Quante volte pensa che colleghi e supervisori la criticino ingiustamente?

Gli studi empirici sullo smart working, solitamente, non tenevano conto delle condizioni specifiche del lavoro a distanza, come i tratti della personalità e le caratteristiche del lavoro, e ciò poteva portare ad osservare un effetto che in realtà era

attribuibile ad una delle variabili accennate. Bellman e Hübler, invece, hanno preso in considerazione questi fattori e sono giunti alla conclusione che l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non è migliorato dal lavoro a distanza, anzi gli home office non risultano essere una buona alternativa al lavoro in ufficio e non portano a miglioramenti del benessere per i lavoratori. L'equilibrio tra vita professionale e vita privata, infatti, risulta essere condizionato dagli interessi privati dei lavoratori e non dalle caratteristiche del lavoro stesso.

## **2.2 Studi post-pandemia**

Poco dopo lo scoppio dell'epidemia da COVID-19, Baert et al. (2020, IZA DP No. 13229) hanno condotto un'indagine su un gruppo di dipendenti fiamminghi, rappresentativi per quanto riguarda l'età, il genere e il livello di istruzione. Lo scopo di tale studio era quello analizzare la percezione del telelavoro da parte dei dipendenti su vari aspetti della vita e della carriera, distinguendo tra il telelavoro tipico e quello "esteso", ovvero il telelavoro improvviso, obbligatorio e ad alta intensità che i lavoratori hanno dovuto sostenere durante la crisi da COVID-19.

Le domande di ricerca erano sostanzialmente tre:

- Come i dipendenti percepiscono l'impatto del telelavoro, in generale, sugli altri aspetti della carriera? Queste percezioni sono eterogenee per caratteristiche sociodemografiche e professionali?
- Come i dipendenti percepiscono l'impatto del telelavoro esteso durante la crisi da COVID-19 sui vari aspetti della vita e della carriera? Queste percezioni sono eterogenee per caratteristiche sociodemografiche e professionali?

- In che misura la crisi COVID-19 ha influito sulle opinioni personali dei dipendenti circa il telelavoro e le riunioni digitali? Queste percezioni sono eterogenee per caratteristiche sociodemografiche e professionali?

Per ognuno di questi ambiti, sono state presentate una serie di affermazioni che gli intervistati hanno dovuto valutare su una scala da 1 a 5.

Nonostante l'eccezionale situazione di emergenza, gli intervistati hanno attribuito caratteristiche positive al telelavoro. Quasi due terzi (65,7%) hanno indicato che la loro soddisfazione generale per il lavoro è aumentata con il telelavoro. Analogamente, il 64,6% ritiene che il telelavoro abbia migliorato l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, mentre circa la metà degli intervistati ritiene che il telelavoro abbia contribuito a ridurre sia lo stress legato al lavoro (48,4%) che la possibilità di burnout (47,6%). Queste opinioni positive sul telelavoro sono state espresse in particolare dalle donne che, rispetto agli uomini, hanno sperimentato un minore effetto negativo del telelavoro sui potenziali conflitti tra lavoro e famiglia e un maggiore rendimento sul lavoro. Gli intervistati con bambini, invece, sono risultati meno soddisfatti del telelavoro. Questo non sorprende perché, durante la crisi da COVID-19, i lavoratori hanno improvvisamente dovuto combinare il telelavoro con la cura dei bambini, a causa della chiusura di scuole e asili.

L'articolo di Rudnicka et al. (2020) si focalizza, invece, sulle nuove sfide emerse durante la pandemia da COVID-19 per gestire il lavoro da remoto mantenendo la produttività e l'equilibrio tra lavoro e vita privata. Gli autori hanno sviluppato un sondaggio qualitativo e una serie di interviste approfondite. I partecipanti sono stati reclutati attraverso account dedicati sui social media (Twitter e Reddit) e attraverso il passaparola. Dopo aver analizzato i dati dei primi 349 rispondenti,

sono state programmate 25 interviste con i seguenti criteri di inclusione: età 18+, residente nel Regno Unito, lavoro da casa 3+ giorni alla settimana durante il lockdown, ma solo uno o nessun giorno prima del lockdown. L'indagine prevedeva una serie di domande aperte con cui è stato chiesto ai partecipanti di riflettere sulle sfide affrontate durante il lavoro a distanza e sulle strategie utilizzate per affrontarle. Le interviste sono state condotte con un approccio semi-strutturato e le domande sono state progettate per facilitare la comprensione delle sfide e delle strategie relative al lavoro da casa.

Uno dei problemi chiave identificati nello studio è stato proprio la perdita dei confini tra il lavoro e la vita personale, che ha portato non solo ad una maggiore distrazione, ma anche ad orari di lavoro più lunghi e all'over-working, con i lavoratori che faticavano a terminare la giornata lavorativa e, in ultima analisi, alla stanchezza e a una diminuzione della motivazione. Lo spostamento di tutte le attività in un unico spazio ha fatto capire a molti partecipanti che il pendolarismo verso il luogo di lavoro aveva svolto un ruolo chiave nella loro giornata: li aveva aiutati ad iniziare e finire la giornata e a separare il lavoro dalla vita personale. A causa della mancanza di confini, alcuni hanno trovato più difficile smettere di lavorare a fine giornata: "È molto più facile continuare a lavorare dopo le 5:30 quando sei già dove hai bisogno di essere e non hai la sensazione che tutti gli altri sono già andati a casa". Contemporaneamente, i colleghi chiedevano risposte più rapide alle e-mail: "Sento che dovrei essere 'on' tutto il giorno e rispondere subito alle chat di lavoro e alle e-mail". È interessante notare che, per rispondere a queste sfide, alcuni partecipanti hanno sviluppato una serie di confini fisici, come avere uno spazio di lavoro dedicato, e confini digitali, come l'uso di dispositivi dedicati per il lavoro e l'uso personale.

In questo filone letterario si colloca anche l'indagine "Impact of COVID-19 Crisis on Work-Life Balance" di Bilge, Alkan e Ağanoğlu (2020) che mira a comprendere l'impatto della pandemia sul lavoro e sulla vita quotidiana. Lo studio ha messo in discussione le modalità di vita, le condizioni di lavoro da remoto, le attitudini all'auto-organizzazione e alla leadership, e le preoccupazioni post-pandemiche di diversi gruppi demografici, regionali, educativi e occupazionali. L'indagine era composta da cinque parti:

- La prima parte ha raccolto informazioni demografiche dei partecipanti, tra cui genere, età, background educativo, regione geografica e tipo di affiliazione al lavoro (non-/accademico).
- La seconda parte ha posto domande legate allo stile di vita, mentre nella terza parte sono state valutate le condizioni di lavoro a distanza dei partecipanti. I fattori di stress sono stati valutati utilizzando le scale Likert. I punteggi totali di queste scale sono stati calcolati con 1 per normale, con 2 per moderato e con 3 per severo.
- La quarta parte ha valutato l'attitudine all'auto-organizzazione prima e durante la pandemia.
- La quinta parte ha posto domande sulle preoccupazioni post-pandemiche. Gli atteggiamenti di auto-organizzazione sono stati indagati da un punto di vista della gestione del tempo e della definizione delle priorità con l'aiuto di domande chiuse. Le preoccupazioni post-pandemia sono state indagate con una lista a scelta multipla e un testo libero opzionale senza punteggio.

Il questionario è stato completato da circa 1500 partecipanti provenienti da tutto il mondo. Le difficoltà nel separare il lavoro dalla vita familiare, il sentirsi isolati, la

manca di privacy e l'eccesso di lavoro sono stati indicati da tutti gli intervistati come i principali fattori stressanti. In Europa e Nord America, in particolare, il principale fattore di stress per il lavoro a distanza è risultato essere la separazione tra lavoro e vita familiare. I partecipanti di sesso femminile hanno ottenuto un punteggio significativamente più alto rispetto ai loro coetanei maschili, indicando un carico più elevato sulle donne. Lo stress da lavoro a distanza ha mostrato una forte disparità di genere e le donne del Nord America sono risultate la popolazione più stressata.

Proprio su quest'ultimo aspetto si sono concentrate Del Boca, Oggero, Profeta e Rossi che, nel loro paper (2020, IZA DP No. 13409), hanno provato ad analizzare congiuntamente l'effetto del COVID-19 sulle modalità di lavoro, sui lavori domestici e sull'assistenza all'infanzia delle coppie in cui entrambi i partner lavorano. In particolare, le autrici di questo paper hanno provato a capire come, e fino a che punto, sono cambiati i ruoli familiari da quando il COVID-19 ha costretto i partner conviventi a riorganizzare il tempo in casa a causa del lockdown. Questo è il primo studio che si concentra sulle coppie piuttosto che sugli uomini e sulle donne separatamente, quindi affronta in modo appropriato l'assegnazione dei compiti all'interno della famiglia. I dati sono stati raccolti sia prima che durante l'emergenza sanitaria su un campione rappresentativo di 800 donne italiane, lavoratrici e non lavoratrici. L'indagine è stata concepita per raccogliere dati su quattro aree principali: lavoro, lavori domestici, assistenza all'infanzia e istruzione a casa. Le autrici hanno progettato il questionario in modo da raccogliere informazioni sui cambiamenti nello stato di occupazione degli intervistati, ore di lavoro, assistenza all'infanzia, reddito e soddisfazione (sia riguardo al lavoro che alla famiglia). Sono state incluse anche una serie di domande ad-hoc riguardanti il tempo dedicato ai lavori domestici e

all'assistenza all'infanzia prima e dopo l'epidemia di COVID-19.

I risultati indicano che gli uomini e le donne hanno reagito diversamente alle mutevoli circostanze, con le donne che hanno aumentato la quantità di tempo dedicata sia ai lavori domestici che all'assistenza all'infanzia. Gli uomini, invece, hanno iniziato a dedicare più tempo alla cura dei bambini e all'home-schooling ma non ai lavori domestici. Inoltre, sono stati identificati i gruppi più vulnerabili e più consapevoli del difficile equilibrio tra lavoro e famiglia: le donne lavoratrici con bambini piccoli, soprattutto quelli di età compresa tra 0 e 5 anni, risultano essere quelle maggiormente colpite dal lavoro a distanza. Infine, occorre far notare che, per le donne, l'equilibrio lavoro - vita privata è stato particolarmente difficile da raggiungere quando i partner hanno continuato a lavorare fuori casa.

# Capitolo 3

## Questionario

I dati utilizzati in questo lavoro di tesi provengono da un questionario online, appositamente creato insieme ad altri tesisti del Politecnico di Torino e dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, e pubblicato attraverso Google Moduli, una piattaforma per la creazione di web survey inclusa nella suite per ufficio di Google Drive. L'indagine è stata somministrata nel periodo tra Dicembre 2020 e Gennaio 2021. Prima della diffusione ufficiale, il questionario è stato condiviso con un gruppo ristretto di persone allo scopo di calibrare il linguaggio con cui le domande erano state formulate, verificarne la comprensibilità e verificare il tempo di compilazione. L'indagine era anonima e il completamento richiedeva mediamente dieci minuti. I partecipanti sono stati reclutati attraverso i social media (Facebook, Instagram, LinkedIn) e attraverso il passaparola (WhatsApp). Inoltre, il reclutamento su Facebook è stato amplificato attraverso pubblicità a pagamento. A tale scopo, è stata creata una pagina Facebook dedicata al questionario “Lavoro e salute ai tempi del COVID-19” (<https://www.facebook.com/tesiLSCovid19>). È bene notare che i partecipanti non hanno ricevuto alcun incentivo.

Per quanto riguarda la struttura, il questionario è stato suddiviso in 6 sezioni: dati generali, caratteristiche del lavoro, produttività, equilibrio vita privata - lavoro, salute mentale, considerazioni finali. La versione integrale può essere consultata all'appendice A.

Nella prima parte, dunque, sono state raccolte le informazioni demografiche dei partecipanti: genere, età, titolo di studio, numero ed età di eventuali figli, posizione geografica (provincia, dimensioni della città), condizione abitativa (caratteristiche abitazione, eventuali conviventi) e condizione professionale.

Le sezioni due, tre e quattro sono state rese visibili esclusivamente ai lavoratori, suddivisi in 4 categorie: dipendente privato, imprenditore, libero professionista, dipendente pubblico.

Per i dipendenti (pubblici e privati), la seconda sezione prevedeva domande legate a settore, inquadramento, tipologia di contratto, carattere delle mansioni e tempo necessario per raggiungere il luogo di lavoro.

Successivamente, sono state presentate 7 affermazioni:

- Ho un elevato grado di autonomia decisionale
- Il mio lavoro dipende da quello di altri colleghi e/o viceversa
- La mia mansione richiede la partecipazione ad un team di lavoro
- Nel mio lavoro sono importanti le interazioni informali tra colleghi
- Mi servono attrezzature/software disponibili solo in azienda, difficili da trasportare e/o utilizzare a casa

- Il lavoro mi fa sentire realizzato
- Al lavoro cerco sempre di dare il massimo

Per ogni affermazione, è stato chiesto ai dipendenti di indicare il grado di accordo/disaccordo su una scala da 1 - per niente d'accordo a 5 - molto d'accordo.

Per imprenditori e liberi professionisti, la seconda sezione prevedeva domande simili a quelle dei dipendenti ma riadattate in base alle esigenze del caso: settore, tipologia e dimensione dell'azienda erano richiesti per gli imprenditori; luogo di lavoro e numero di collaboratori per i liberi professionisti; ad entrambi sono state poste domande in merito al carattere delle mansioni, al tempo necessario per il commuting, all'impegno e all'attaccamento per il lavoro.

A tutte le categorie di lavoratori, infine, è stato chiesto di indicare:

- se hanno lavorato durante la pandemia e durante quali delle due ondate
- per quanto tempo, in termini di settimane, non hanno potuto svolgere la loro attività.

La terza sezione aveva lo scopo di indagare i cambiamenti indotti dalla pandemia sulla vita lavorativa dei partecipanti ed in particolare sulla produttività.

Innanzitutto, i lavoratori hanno indicato la percentuale di smart working svolta (sul totale delle ore lavorative) in tre periodi ben definiti: anno precedente alla pandemia, prima ondata (Marzo - Maggio 2020), seconda ondata (Ottobre - Dicembre 2020). Le possibili risposte erano: mai, meno del 50%, più del 50%, 100%, non ho lavorato in questo periodo.

Successivamente sono stati indagati i cambiamenti in termini di flessibilità dell'orario di lavoro (Ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro? Hai potuto scegliere gli orari di lavoro?).

I partecipanti, indipendentemente dall'utilizzo o meno dello smart working, hanno poi valutato come sono cambiati i seguenti aspetti della loro vita lavorativa:

- Il tempo impiegato nel portare a termine gli obiettivi
- Lo sforzo necessario per portare a termine gli obiettivi
- Il carico di lavoro
- Le ore di lavoro
- Il tempo dedicato al coordinamento dell'attività lavorativa (per es. riunioni, pianificazione)
- La facilità nello scambio di informazioni
- La quantità di interruzioni (per es. pause, perdita di concentrazione)
- La produttività complessiva

Le risposte sono state misurate su una scala da 1 a 5, dove 1 = ridotto significativamente, 2 = ridotto, 3 = invariato, 4 = aumentato e 5 = aumentato significativamente.

Ai lavoratori che hanno avuto la possibilità di lavorare durante entrambe le ondate è stato chiesto di fare un confronto fra le due e valutare come è cambiata la produttività nella seconda ondata rispetto alla prima. Anche qui le risposte sono state misurate su una scala da 1 a 5, dove 1 = ridotto significativamente, 2 = ridotto, 3 = invariato, 4 = aumentato e 5 = aumentato significativamente.

Ulteriori domande sono state rivolte esclusivamente ai lavoratori che hanno fatto uso dello smart working, con lo scopo di indagare due aspetti:

- La condivisione degli spazi (chi era presente in casa durante l'orario di lavoro)

- Le principali difficoltà riscontrate (L'uso di strumenti, tecnologie, piattaforme, software; L'organizzazione del proprio lavoro; La comunicazione e la relazione con colleghi e responsabili; La gestione dello stress e delle emozioni)

Nella quarta sezione sono state presentate una serie di domande per studiare i cambiamenti nello stile di vita dei lavoratori e nella loro vita privata. I partecipanti hanno valutato come è cambiato l'utilizzo del loro tempo libero, rispetto al pre-pandemia, in relazione ai seguenti aspetti:

- Le ore dedicate al lavoro domestico (per es. pulizie, spesa, riordino)
- Le ore dedicate alla cura dei bambini
- Le ore dedicate alla cura di anziani e/o disabili
- Le ore per sé (per es. hobby, socialità, cura di sé, attività fisica)

Per ogni voce, i lavoratori hanno indicato se le ore sono aumentate, diminuite o rimaste invariate.

Si è cercato, poi, di capire come è stata gestita la suddivisione dei carichi all'interno del nucleo familiare. A tale scopo è stato chiesto ai partecipanti di indicare come è cambiata, durante la pandemia, la condivisione delle seguenti attività:

- Il lavoro domestico (per es. pulizie, spesa, riordino)
- La cura di bambini
- La cura di anziani e/o disabili

Successivamente, per valutare la soddisfazione sul lavoro e il work-life balance dei lavoratori, sono state proposte queste 5 affermazioni:

- Il mio carico di lavoro è diventato eccessivo
- Penso al lavoro più di prima
- Dopo il lavoro sono più stanco di prima
- È diventato più difficile dedicarmi alla famiglia a causa del lavoro
- È diventato più difficile concentrarmi sul lavoro a causa della famiglia

Ai partecipanti è stato chiesto di dichiarare in che misura ciascuna affermazione si applicava alla loro situazione su una scala da 1 a 5.

Infine, l'ultima domanda della sezione chiedeva ai lavoratori di valutare complessivamente come è cambiato l'equilibrio tra vita professionale e vita privata rispetto alla situazione pre-pandemia. Le risposte sono state misurate su una scala da 1 a 5, dove 1 = peggiorato significativamente, 2 = peggiorato, 3 = invariato, 4 = migliorato e 5 = migliorato significativamente.

La quinta sezione era aperta a tutti i tipi di rispondenti (lavoratori, studenti, pensionati e inattivi). Lo scopo di questa sezione era quello di valutare le condizioni di salute fisica e soprattutto mentale dei partecipanti. Innanzitutto, era importante verificare se i rispondenti hanno dovuto affrontare situazioni particolarmente stressanti durante il periodo della pandemia, come:

- Qualcuno a me caro si è ammalato gravemente di COVID-19 o è deceduto per COVID-19
- Ho vissuto con una persona positiva al COVID-19
- Sono risultato positivo al COVID-19

- Mi sono ammalato gravemente di COVID-19
- Sono accaduti eventi stressanti non legati al COVID-19

Il verificarsi di queste situazioni, infatti, ha sicuramente avuto un impatto sulle risposte successive ed è quindi fondamentale tenerle in considerazione per interpretare correttamente i risultati.

A questo punto, sono stati elencati una serie di stati d'animo (rabbia, paura, tristezza, serenità, ecc..) ed è stato chiesto ai partecipanti di indicare se li hanno vissuti in misura diversa rispetto al solito: meno del solito, come al solito, più del solito.

Il passo successivo è stato quello di indagare se, durante la pandemia, le persone hanno sofferto di vere e proprie patologie: disturbi psicologici (per es. ansia, attacchi di panico, depressione), disturbi del sonno e disturbi alimentari. Le possibili risposte erano: No - Sì, per la prima volta - Sì, meno del solito - Sì, come al solito - Sì, più del solito.

È stato chiesto, poi, ai partecipanti di indicare se hanno riscontrato un incremento nell'uso di bevande alcoliche, tabacco, droghe leggere, droghe pesanti, psicofarmaci, videogiochi, social network, serie tv e cibi poco salutari.

Successivamente, sono stati analizzati i cambiamenti in merito all'attività fisica dei rispondenti, chiedendo alle persone di indicare se hanno:

- Sofferto la chiusura delle palestre/piscine/centri sportivi
- Aumentato le ore dedicate all'attività fisica
- Ridotto le ore dedicate all'attività fisica
- Intensificato l'attività fisica all'aperto

- Intensificato l'attività fisica in casa
- Praticato attività fisica per alleviare l'ansia e lo stress

Alla fine, sono state poste due domande per valutare su una scala da 1 a 5:

- come è variato complessivamente il livello di stress dei partecipanti
- come è variata la sensazione di felicità dei partecipanti.

La sesta e ultima sezione era dedicata alle considerazioni finali in merito allo smart working. Sono stati presentati tre aspetti positivi dello smart working (poter organizzare meglio i diversi aspetti della vita, avere più tempo per me e per i miei cari, non dover fare ogni giorno il tragitto casa-lavoro) ed è stato chiesto alle persone di indicare quanto li hanno apprezzati su una scala da 1 = per niente a 5 = moltissimo. Successivamente, sono stati presentati tre aspetti negativi dello smart working (la solitudine nel lavoro, l'aumento dei carichi familiari, il rischio di maggiori conflitti in casa) ed è stato chiesto alle persone di indicare quanto li preoccupavano su una scala da 1 = per niente a 5 = moltissimo. Infine, è stato chiesto di indicare la modalità di lavoro preferita tra:

- 100% da remoto
- Più del 50% da remoto
- Più del 50% in presenza
- 100% in presenza

Al termine dell'indagine, ai partecipanti è stata data la possibilità di esprimere ulteriormente i loro commenti sull'argomento tramite un testo libero.

# Capitolo 4

## Dataset

Il questionario è stato completato da 3038 persone. Durante la fase di pulizia del database sono state escluse le osservazioni irrilevanti, ovvero quelle con dati mancanti e risposte incoerenti. Di conseguenza, le analisi nelle sezioni seguenti si baseranno sulle risposte di 2922 partecipanti.

### 4.1 Informazioni demografiche

Nel seguito verranno presentate le caratteristiche demografiche dei rispondenti. Si tenga presente che il campione utilizzato non è rappresentativo della popolazione italiana.

#### 4.1.1 Genere

Dei 2922 partecipanti, 2049 sono donne (70%), 861 uomini (29%) e 12 hanno dichiarato come genere "Altro/ Preferisco non rispondere".

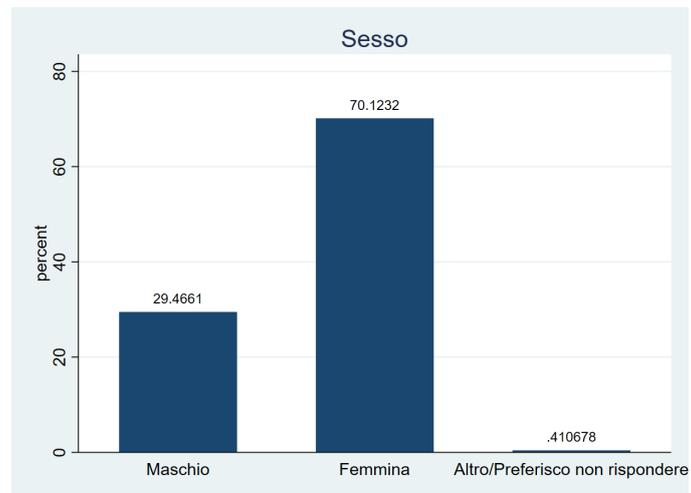


Figura 4.1: Istogramma variabile  *sesso*

#### 4.1.2 Età

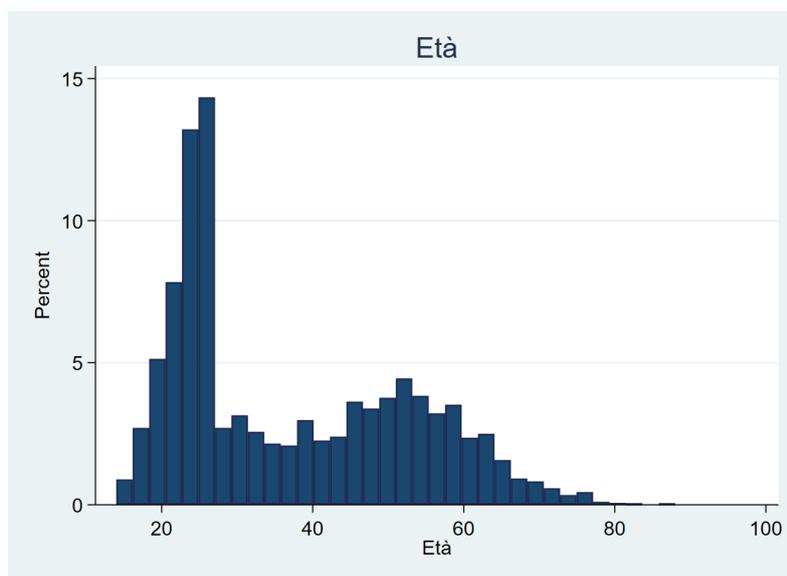


Figura 4.2: Istogramma variabile  *età*

Nella figura 4.2 possiamo vedere la distribuzione dei rispondenti in base all'età. Si tratta per lo più di giovani sotto i 30 anni. Questo è ancora più evidente se si

suddivide la popolazione in 5 gruppi di età: meno di 18 anni, tra 18 e 30 anni, tra 31 e 45 anni, tra 46 e 60 anni, più di 60 anni.

RECODE of eta (Età)	Freq.	Percent	Cum.
min/17	<b>42</b>	<b>1.44</b>	<b>1.44</b>
18/30	<b>1,373</b>	<b>46.99</b>	<b>48.43</b>
31/45	<b>514</b>	<b>17.59</b>	<b>66.02</b>
46/60	<b>749</b>	<b>25.63</b>	<b>91.65</b>
61/max	<b>244</b>	<b>8.35</b>	<b>100.00</b>
Total	<b>2,922</b>	<b>100.00</b>	

Figura 4.3: Tabella di frequenza variabile *età\_group*

In figura 4.3 vediamo che il 47% dei partecipanti appartiene alla fascia di età 18-30.

Nella figura successiva, invece, vediamo come la distribuzione dei gruppi di età sia simile per uomini e donne, con qualche differenza trascurabile per la categoria "Altro/Preferisco non rispondere" (pochissime osservazioni rispetto al campione analizzato).

RECODE of eta (Età)	Sesso			Total
	Maschio	Femmina	Altro/Pre	
min/17	<b>2.21</b>	<b>1.07</b>	<b>8.33</b>	<b>1.44</b>
18/30	<b>49.48</b>	<b>45.88</b>	<b>58.33</b>	<b>46.99</b>
31/45	<b>16.03</b>	<b>18.20</b>	<b>25.00</b>	<b>17.59</b>
46/60	<b>24.85</b>	<b>26.11</b>	<b>0.00</b>	<b>25.63</b>
61/max	<b>7.43</b>	<b>8.74</b>	<b>8.33</b>	<b>8.35</b>
Total	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Figura 4.4: Tabella bivariata per *età\_group* e  *sesso*

### 4.1.3 Titolo di studio

Per quanto riguarda il livello di istruzione, nella figura 4.5 vediamo che solo il 10% dei partecipanti possiede un titolo di studio inferiore al diploma di maturità, mentre più del 50% possiede almeno una laurea triennale.

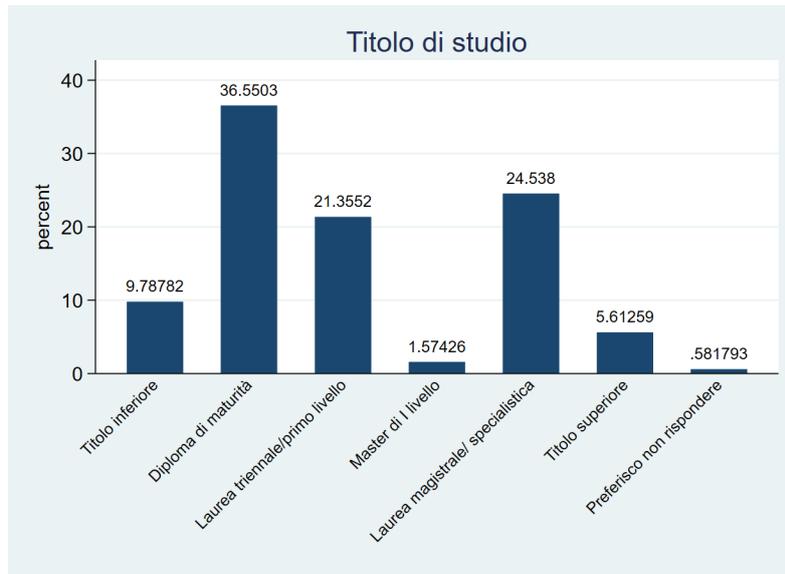


Figura 4.5: Istogramma variabile *titolo\_di\_studio*

Anche in questo caso non sono presenti differenze significative tra uomini e donne, come mostrato nel confronto tra medie della figura sottostante.

Mean estimation		Number of obs = 2,922		
	Mean	Std. Err.	[95% Conf. Interval]	
c.titolo_studio@sexo				
Maschio	3.182346	.0542892	3.075897	3.288795
Femmina	3.121035	.0331159	3.056102	3.185968
Altro/Preferisco non rispondere	2.583333	.4680445	1.665603	3.501064

Figura 4.6: Medie della variabile *titolo\_di\_studio* in base a *sexo*

#### 4.1.4 Ubicazione

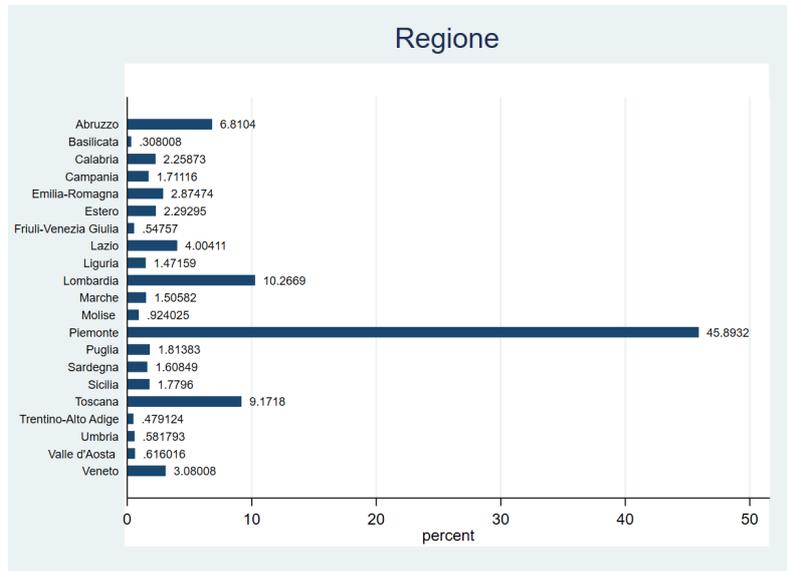


Figura 4.7: Istogramma variabile *regione*

La distribuzione dei partecipanti sul territorio non è omogenea: il 45,9% dei rispondenti vive in Piemonte, seguito da Lombardia con il 10,3% e Toscana con il 9,17%

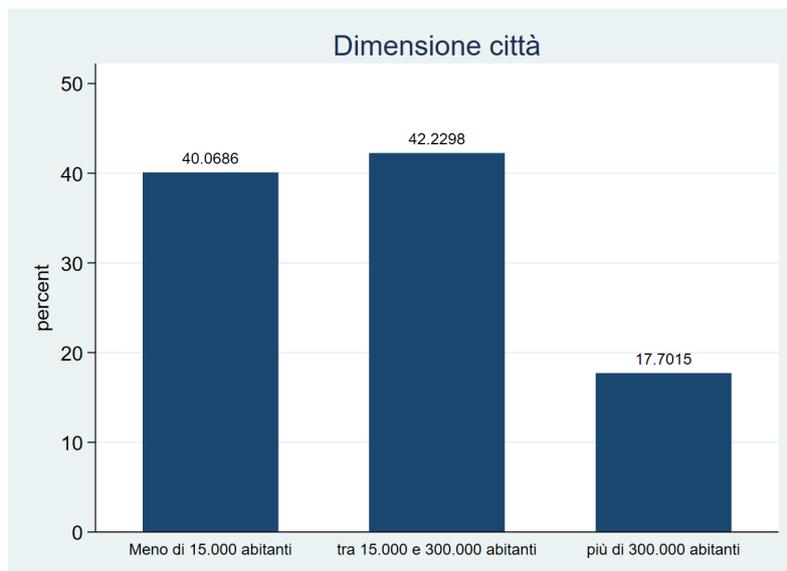


Figura 4.8: Istogramma variabile *dimensione\_città*

Il 42,2% ha dichiarato di vivere in una città di medie dimensioni, il 40% in un piccolo paese e solo il 17,7% in una grande città.

#### 4.1.5 Situazione familiare e abitativa

##### Figli

Solo il 15% dei partecipanti ha figli minori di 14 anni. Prevalgono i nuclei familiari con un solo figlio minore, mentre quelli con più di 2 figli minorenni sono meno dell'1%.



Figura 4.9: Istogramma variabile *numero\_figli\_under14*

##### Conviventi

Quasi un quarto dei rispondenti (24%) ha vissuto con minori durante la pandemia, il 9,5% con persone fragili, ovvero anziani e disabili, e l'85% con altre persone (partner e coinquilini). Il 9,4%, invece, ha vissuto da solo.

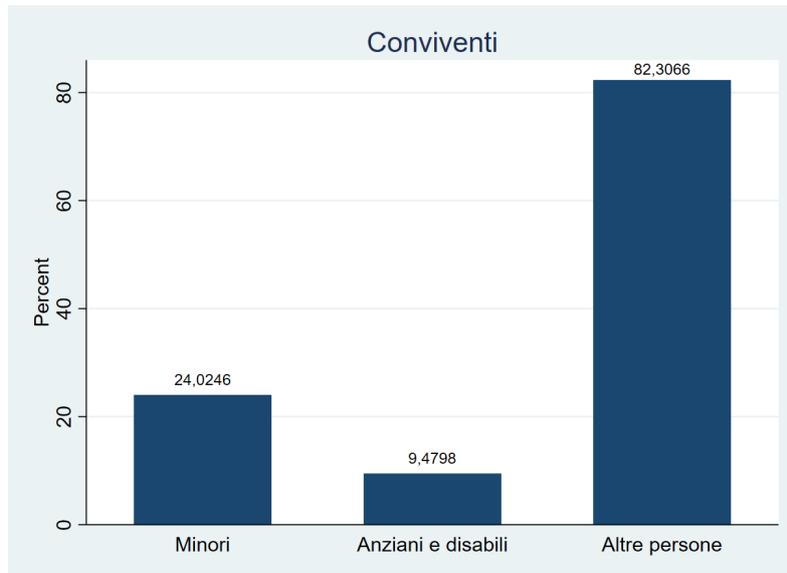


Figura 4.10: Istogramma variabile *conviventi*

Per coloro che hanno vissuto con minori, l'età del convivente più piccolo era in media 10 anni.

Non vi sono differenze particolari tra la percentuale di uomini e donne che hanno vissuto con anziani e/o disabili.

vissuto_con_anziani_disabili	Sesso		Total
	Maschio	Femmina	
No	<b>91.52</b>	<b>90.09</b>	<b>90.52</b>
Si	<b>8.48</b>	<b>9.91</b>	<b>9.48</b>
Total	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Figura 4.11: Tabella bivariata per *vissuto\_con\_anziani\_disabili* e *sesto*

È interessante notare, invece, un certo gap in merito alla convivenza con minori: il 26% delle donne, contro il 20% degli uomini, ha vissuto con minori durante la pandemia.

vissuto_con_minori	Sesso		Total
	Maschio	Femmina	
No	<b>80.26</b>	<b>74.08</b>	<b>75.91</b>
Si	<b>19.74</b>	<b>25.92</b>	<b>24.09</b>
Total	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Figura 4.12: Tabella bivariata per *vissuto\_con\_minori* e  *Sesso*

### Caratteristiche abitazione

Il 14,6% dei partecipanti ritiene di aver vissuto in una casa troppo piccola, il 48,6% aveva a disposizione uno spazio esterno (es. terrazzo, giardino) e il 32,2% viveva in una zona con spazi adeguati per fare attività all'aperto.

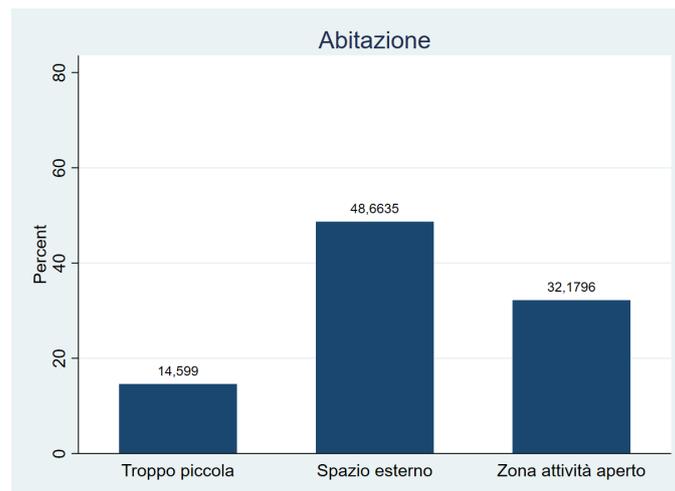


Figura 4.13: Istogramma variabile *caratteristiche\_abitazione*

## 4.2 Condizione lavorativa

Tra i rispondenti, più della metà sono lavoratori (54,55%), seguiti dagli studenti con il 30,77%. I pensionati sono il 6,37% mentre l'8,31% sono inattivi, disoccupati o inabili al lavoro.

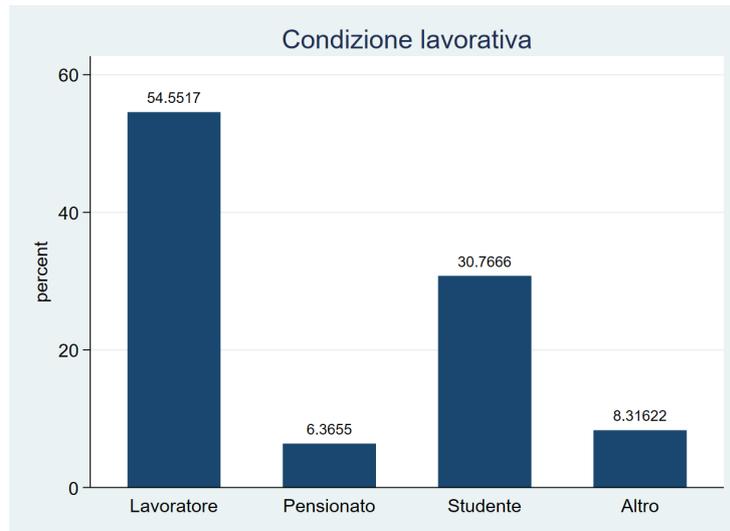


Figura 4.14: Istogramma variabile *condizione\_lavorativa*

Nel seguito andremo ad analizzare meglio la categoria dei lavoratori in quanto focus principale di questa tesi di laurea.

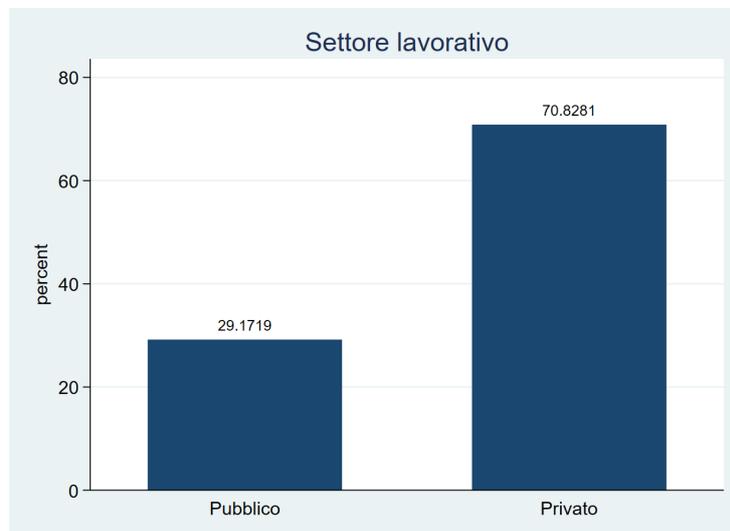


Figura 4.15: Istogramma variabile *settore*

Nella figura 4.15 vediamo che più del 70% dei partecipanti al sondaggio lavora nel settore privato, contro il 29% che lavora nel pubblico.



Figura 4.16: Istogramma variabile *classificazione\_professionale*

Tra i lavoratori del settore privato, tre su quattro sono dipendenti, il 17% sono liberi professionisti e il 7% sono imprenditori.

### 4.2.1 Dipendenti

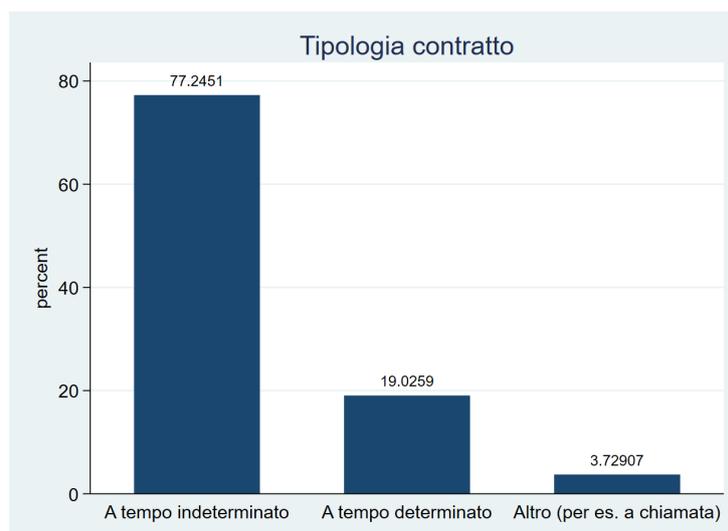
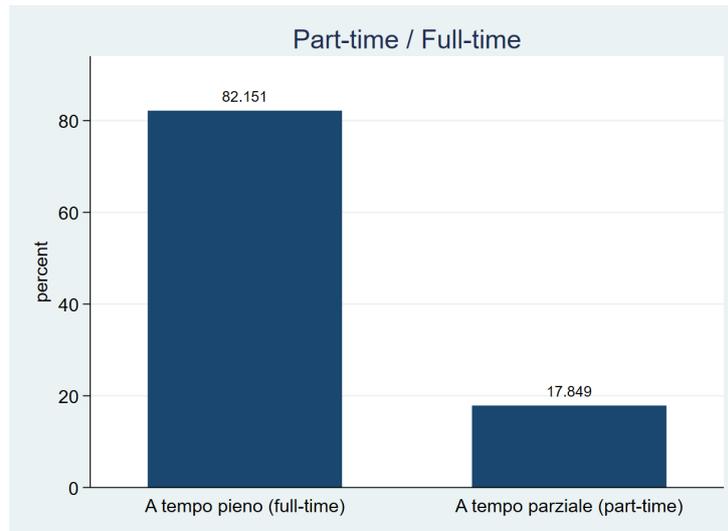


Figura 4.17: Istogramma variabile *contratto*

Figura 4.18: Istogramma variabile *impiego*

Considerando l'insieme dei dipendenti pubblici e privati, vediamo che il 78% ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e più dell'80% ha un impiego full-time.

contratto	Sesso		Total
	Maschio	Femmina	
A tempo indeterminato	<b>75.99</b>	<b>77.95</b>	<b>77.35</b>
A tempo determinato	<b>19.31</b>	<b>18.74</b>	<b>18.92</b>
Altro (per es. a chia	<b>4.70</b>	<b>3.31</b>	<b>3.74</b>
Total	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Figura 4.19: Tabella bivariata per *contratto* e  *sesso*

Part-time/full-time	Sesso		Total
	Maschio	Femmina	
A tempo pieno (full-t	<b>94.78</b>	<b>76.49</b>	<b>82.11</b>
A tempo parziale (par	<b>5.22</b>	<b>23.51</b>	<b>17.89</b>
Total	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Figura 4.20: Tabella bivariata per *impiego* e  *sesso*

Se da un lato non si notano significative differenze tra uomini e donne in termini di tipologia contrattuale, dall'altro lato vediamo un notevole scostamento in termini di impiego part-time/full-time. Nella figura 4.20 viene evidenziato come soltanto il 76,5% delle donne abbia un lavoro a tempo pieno contro il 94,8% degli uomini.

## 4.2.2 Imprenditori

Per quanto riguarda, invece, la categoria degli imprenditori, dai grafici in basso vediamo che:

- il 40% possiede una ditta individuale, il 35% possiede una società di capitali e il 20% una società di persone
- le imprese appartengono per lo più ai settori Commercio e Servizi
- si tratta principalmente piccole imprese (più dell'80% ha risposto di avere meno di 10 dipendenti)

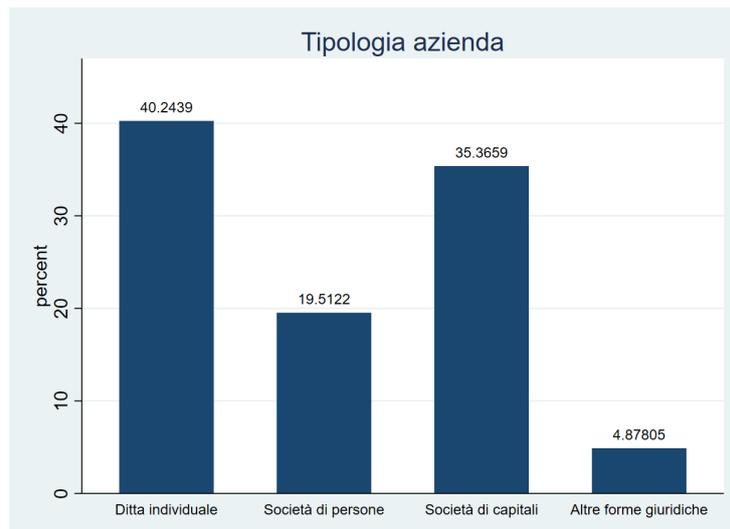
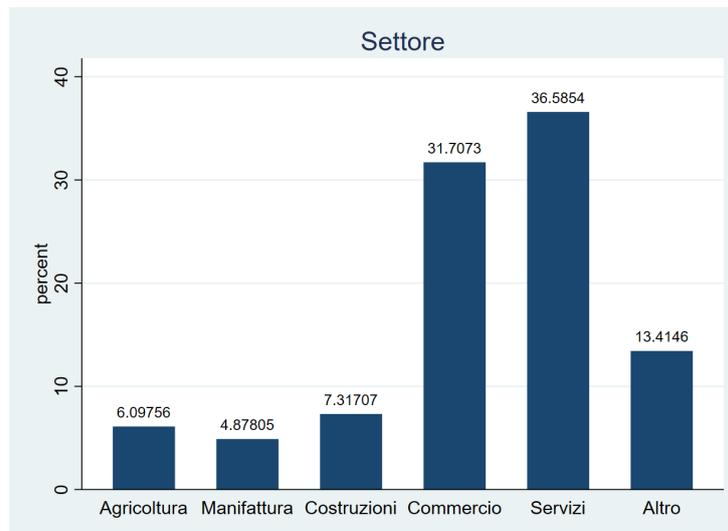
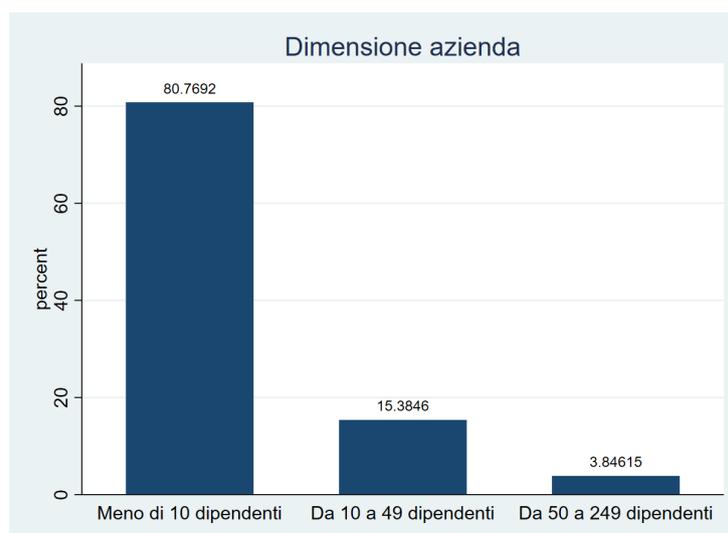
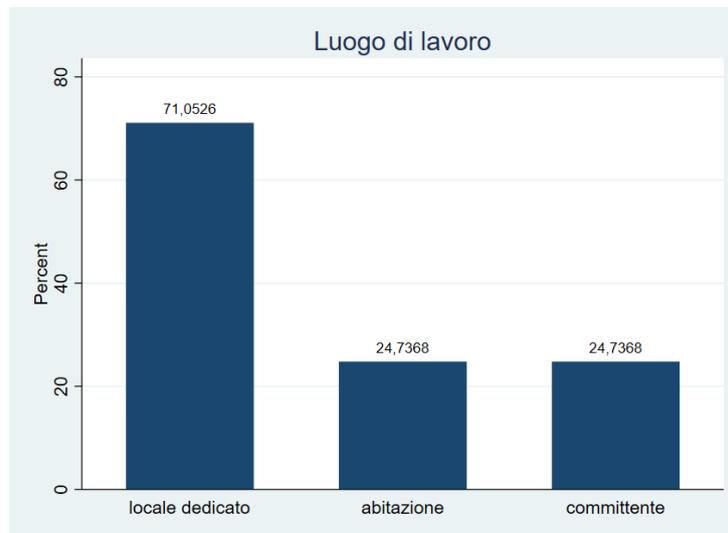
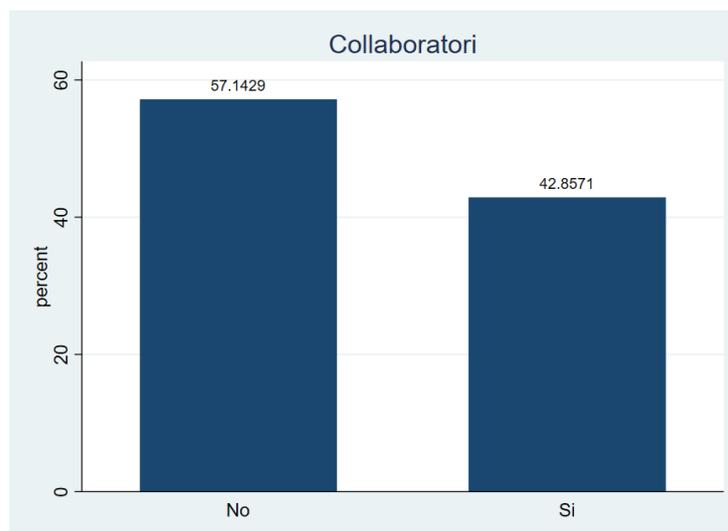


Figura 4.21: Istogramma variabile *tipo\_azienza*

Figura 4.22: Istogramma variabile *settore\_azienza*Figura 4.23: Istogramma variabile *dimensione\_azienza*

### 4.2.3 Liberi professionisti

Il 71% dei liberi professionisti si avvale di un locale dedicato per lavorare (es. ufficio, studio). Più della metà (57%) lavora da solo, senza collaboratori.

Figura 4.24: Istogramma variabile *luogo\_lavoro*Figura 4.25: Istogramma variabile *collaboratori*

#### 4.2.4 Situazione lavorativa durante la pandemia

Questa sezione illustra la situazione lavorativa durante il periodo della pandemia, distinguendo fra prima ondata (Marzo - Maggio 2020) e seconda ondata (Ottobre - Dicembre 2020).

Nella figura 4.26 vediamo che il 78,4% dei lavoratori ha continuato a svolgere la sua attività durante entrambe le ondate, il 13,4% ha lavorato solo durante la seconda ondata e l'1,7% solo durante la prima. Il 6,5%, invece, non ha proprio lavorato durante la pandemia.

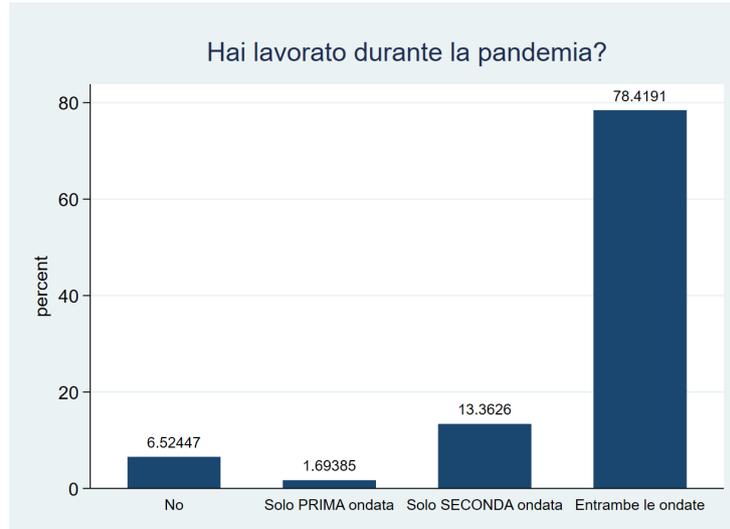


Figura 4.26: Istogramma variabile *lavorato\_pandemia*

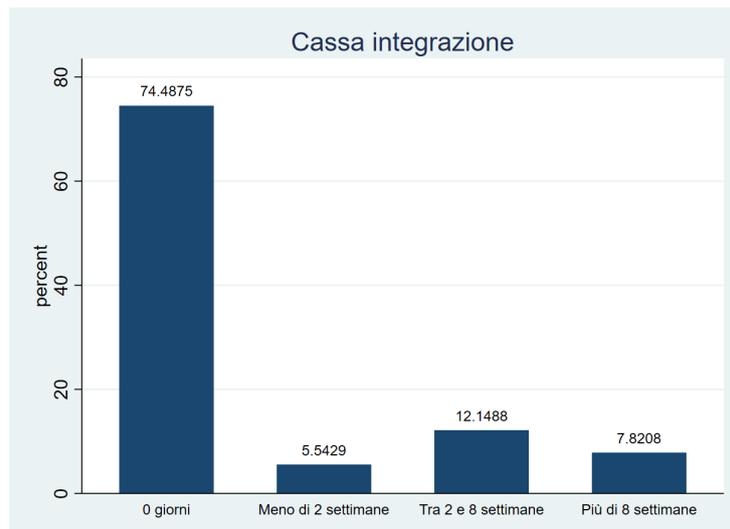


Figura 4.27: Istogramma variabile *cassa\_integrazione*

Andando più nel dettaglio, circa il 25% dei lavoratori dipendenti ha dichiarato di aver usufruito della Cassa Integrazione Guadagni: il 5,5% per meno di due settimane, il 12,1% tra le due e le otto settimane, il 7,8% per più di otto settimane.

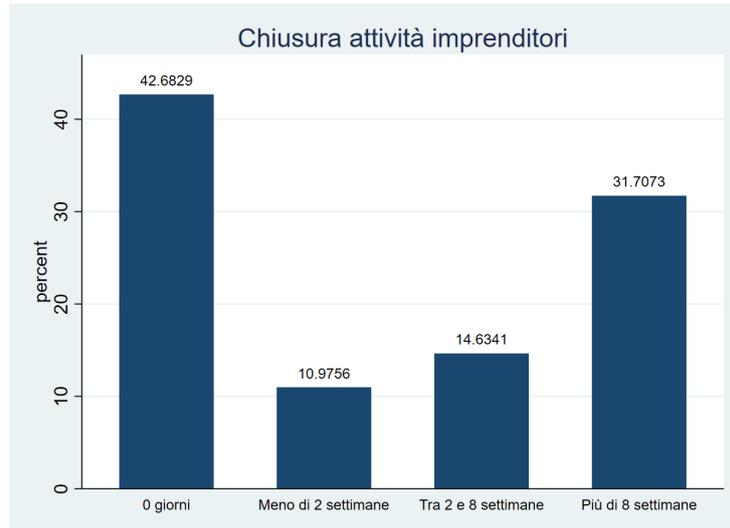


Figura 4.28: Istogramma variabile *chiusura\_impresa*



Figura 4.29: Istogramma variabile *chiusura\_liberi\_professionisti*

Molti imprenditori hanno dovuto chiudere la loro attività: l'11% per meno di due settimane, il 15% tra le due e le otto settimane, il 31% per più di otto settimane.

Ma quelli che hanno subito le chiusure maggiori sono stati i liberi professionisti: il 19% è rimasto chiuso per meno di due settimane, il 23% tra le due e le otto settimane e il 24% per più di otto settimane.

### 4.2.5 Smart working

In quest'ultima sezione vediamo brevemente come si è evoluta la diffusione dello smart working in seguito allo scoppio della pandemia da COVID-19.

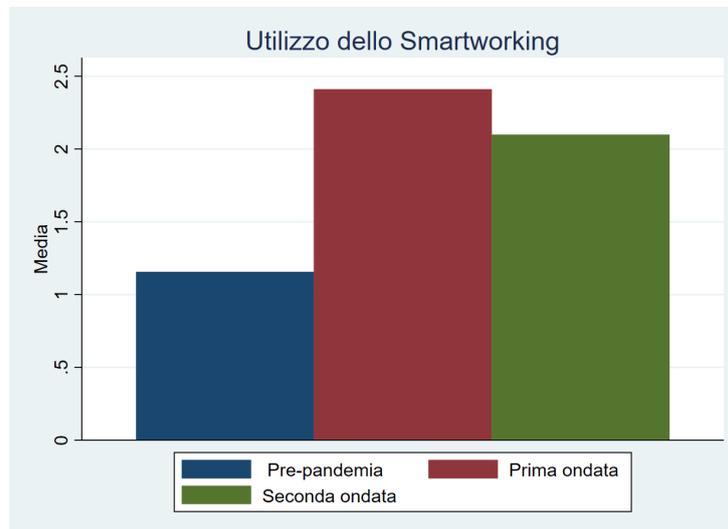


Figura 4.30: Medie variabili *utilizzo\_smartworking*

Come prevedibile, si osserva un notevole aumento nell'utilizzo dello smart working durante la prima ondata e una leggera diminuzione nella seconda ondata rispetto alla prima (figura 4.30).

Più interessante è, invece, la figura successiva, in cui notiamo una diffusione maggiore delle modalità di lavoro agile tra il genere femminile rispetto a quello maschile, perlomeno durante la prima ondata.

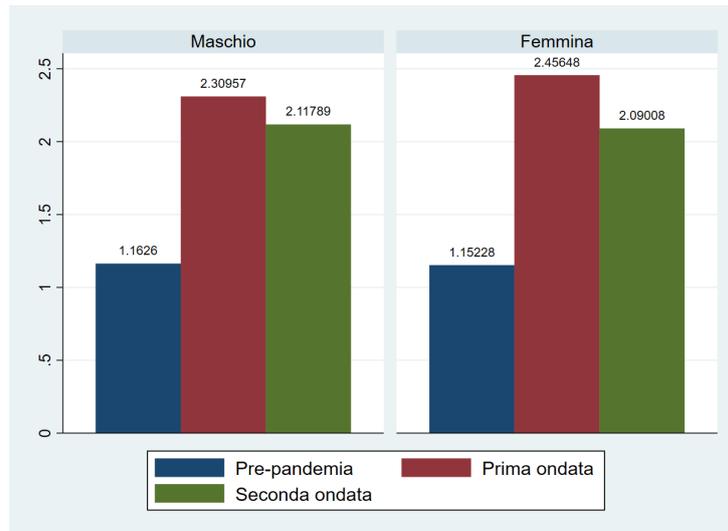


Figura 4.31: Medie variabili *utilizzo\_smartworking* in base a *sexo*

Infine, nel grafico successivo, vediamo che lo smart working si è diffuso maggiormente tra la popolazione più istruita. Non solo, l'uso dello smart working sembra direttamente proporzionale al grado di istruzione:

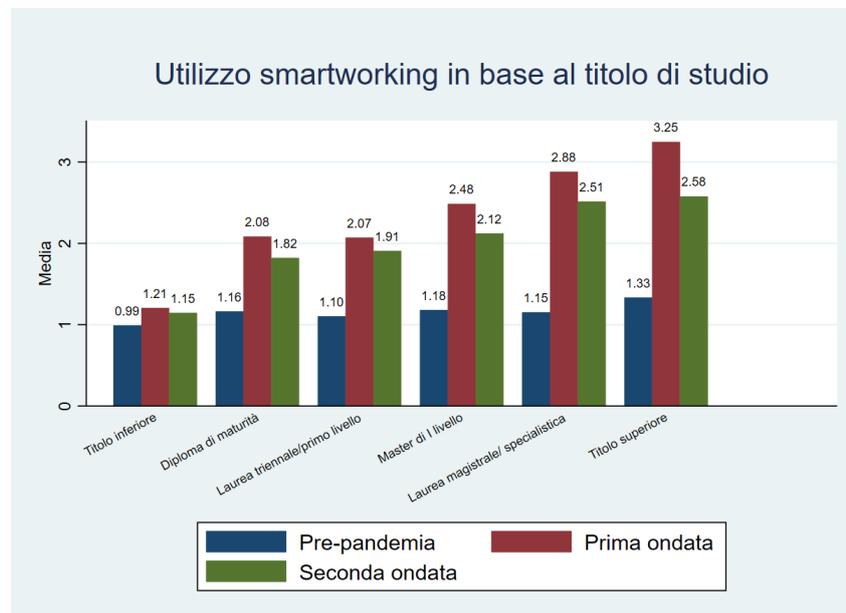


Figura 4.32: Medie variabili *utilizzo\_smartworking* in base a *titolo\_studio*

# Capitolo 5

## Analisi descrittiva

In questo capitolo vengono presentate una serie di statistiche descrittive sulle variabili di interesse. Per queste analisi è stato utilizzato un sottoinsieme del dataset di partenza, in quanto sono state considerate solo le risposte dei lavoratori e sono stati esclusi studenti, pensionati ed inattivi. In totale, il campione analizzato è composto da 1594 osservazioni (circa il 55% del totale).

Il capitolo è organizzato come segue. Nella prima sezione vengono illustrate brevemente le risposte relative al work-life balance. Nella seconda parte si indaga l'impatto dello smart working sul work-life balance attraverso grafici, tabelle e comparazioni tra medie. Allo stesso modo, nella terza sezione, viene analizzato l'impatto del genere sul work-life balance. Infine, nella quarta e ultima sezione, si esamina l'impatto dello smart working sul work-life balance differenziato in base al genere.

## 5.1 Work - life balance

La prima variabile analizzata è *equilibrio\_complessivo*, che indica come è variato complessivamente, durante la pandemia, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Nel grafico in basso vediamo che il 38% dei rispondenti non ha notato cambiamenti, più del 40% ha notato un peggioramento mentre solo il 22% ritiene che il proprio equilibrio sia migliorato. In una scala da 1 - peggiorato significativamente a 5 - migliorato significativamente, la risposta media è stata 2.76.

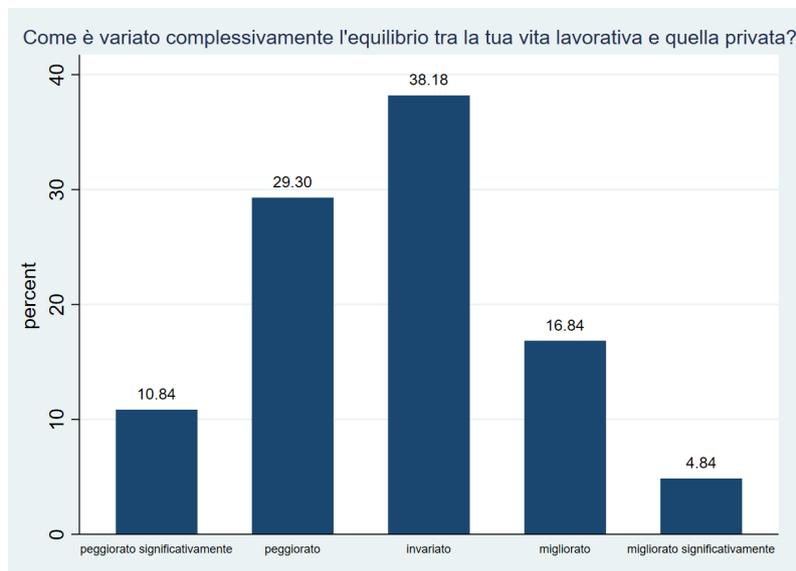


Figura 5.1: Istogramma variabile *equilibrio\_complessivo*

Proviamo, quindi, ad indagare i fattori che hanno contribuito a questi cambiamenti nel work-life balance dei lavoratori.

Iniziamo analizzando le differenze riscontrate in merito alle modalità di impiego del tempo libero. Nel grafico seguente sono riportate le risposte dei partecipanti che hanno indicato, su una scala da 1 a 3, se le ore dedicate a varie attività non

lavorative sono diminuite, rimaste invariate o aumentate. Ai fini dell'analisi sono state escluse le risposte "Non pertinente".

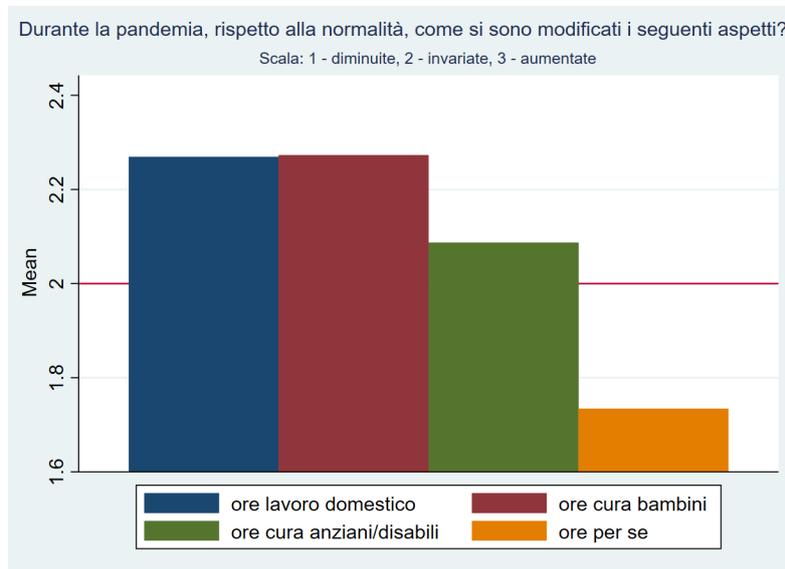


Figura 5.2: Medie variabili *ore\_lavoro\_domestico* *ore\_cura\_bambini* *ore\_cura\_anziani* *ore\_per\_se*

Possiamo osservare che le ore dedicate al lavoro domestico e alla cura dei bambini sono quelle che hanno subito un incremento maggiore. Anche il tempo dedicato alla cura di anziani e/o disabili è aumentato, seppur di poco. Le uniche ad essere diminuite sono le ore dedicate a sé stessi (per es. hobby, socialità, attività fisica, cura di sé).

Il grafico successivo, invece, mostra come sono variate le ore dedicate al lavoro durante il periodo della pandemia: quasi il 50% dei rispondenti sostiene che siano aumentate, il 35% non ha notato differenze, per il 18% sono diminuite. In una scala da 1 - ridotte significativamente a 5 - aumentate significativamente, la risposta media è stata 3.3984.

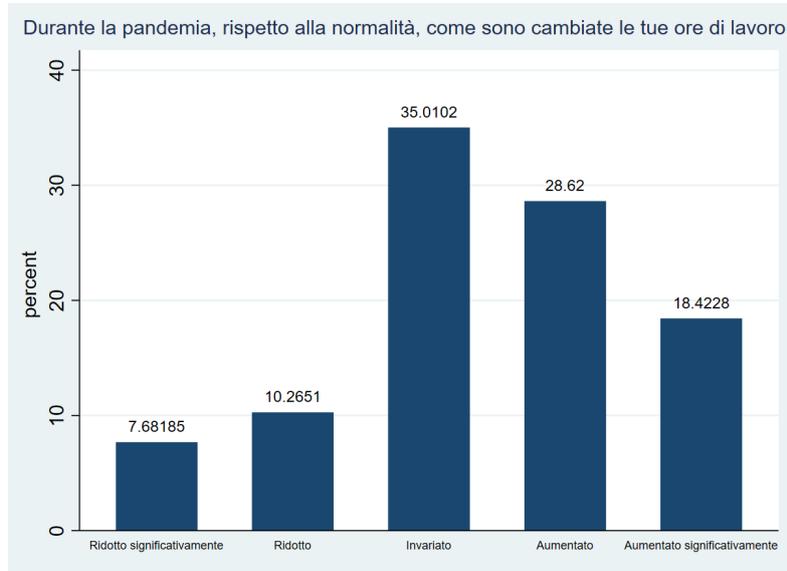


Figura 5.3: Istogramma variabile *ore\_lavoro*

Questi risultati sono confermati dal fatto che quasi il 75% dei rispondenti dichiara di aver lavorato al di fuori del normale orario di lavoro durante la pandemia:

```

. //Durante la pandemia, ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?
. tab fuori_orario
    
```

ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?	Freq.	Percent	Cum.
No	384	25.86	25.86
Sì	1,101	74.14	100.00
Total	1,485	100.00	

```

. //Durante la pandemia, hai potuto scegliere gli orari di lavoro?
. tab scegliere_orari
    
```

hai potuto scegliere gli orari di lavoro?	Freq.	Percent	Cum.
No	884	59.81	59.81
Sì	594	40.19	100.00
Total	1,478	100.00	

Figura 5.4: Tabelle di frequenza variabili *fuori\_orario* e *scegliere\_orari*

Per quanto riguarda la flessibilità, invece, è interessante notare che solo il 40% ha potuto scegliere autonomamente gli orari di lavoro.

A questo punto, può essere utile indagare se la situazione emergenziale dovuta al COVID-19 abbia generato cambiamenti nella condivisione delle attività all'interno del nucleo familiare, in particolare le attività domestiche e di cura di bambini, anziani e disabili.

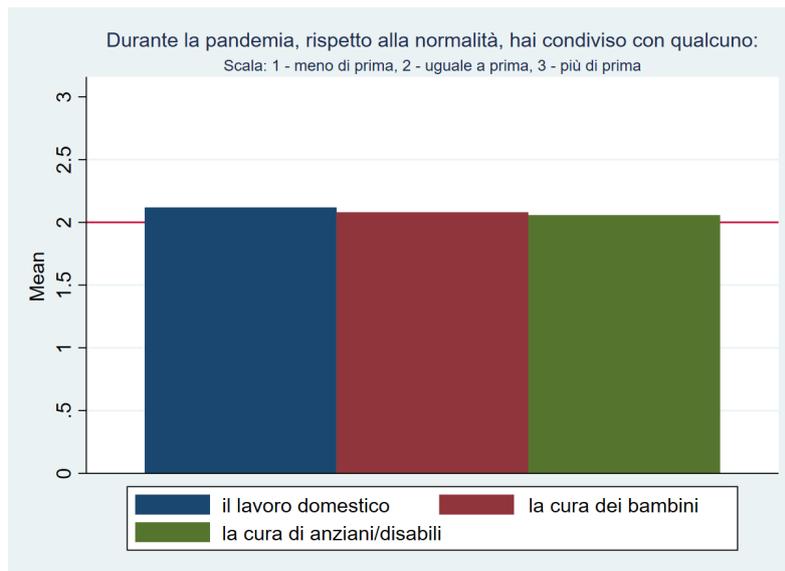


Figura 5.5: Medie variabili *condivisione\_lavoro\_domestico* *condivisione\_cura\_bambini* *condivisione\_cura\_anziani*

Nel grafico in alto vediamo che la media di tutte e tre le variabili in esame (condivisione dei lavori domestici, condivisione della cura dei bambini, condivisione della cura di anziani e/o disabili) si aggira attorno al valore 2, che sta per "uguale a prima". In pratica, non sono stati riscontrati cambiamenti rispetto alla situazione pre-pandemia.

Infine, come ultima domanda della sezione work-life balance, è stato chiesto ai partecipanti di indicare il grado di accordo con alcune affermazioni riguardanti gli aspetti negativi più comuni del lavoro da remoto: l'aumento del carico di lavoro e

la difficoltà a tracciare dei confini netti tra la vita lavorativa e quella privata. Le risposte sono riportate nel grafico successivo:

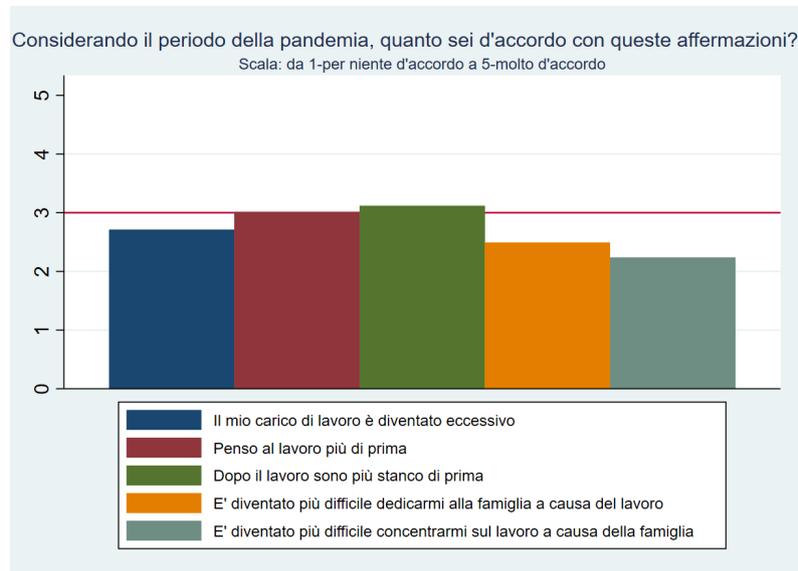


Figura 5.6: Medie variabili *carico\_eccessivo*, *penso\_lavoro*, *stanco\_dopo\_lavoro*, *dedicarmi\_famiglia* e *concentrarmi\_lavoro*

In linea di massima, possiamo dire che i partecipanti non sono d'accordo con le affermazioni proposte: non ritengono che il carico di lavoro sia diventato eccessivo e che il lavoro abbia interferito più del solito con la famiglia e viceversa. Sono invece indifferenti alle affermazioni "Penso al lavoro più di prima" e "Dopo il lavoro sono più stanco di prima".

In conclusione, il quadro che si delinea dopo questa prima analisi è che i lavoratori italiani, durante la pandemia, hanno lavorato più a lungo del solito, per più ore, a discapito del tempo dedicato a se stessi. Ma è interessante notare che questo prolungamento dell'orario lavorativo non è stato causato da un carico di lavoro eccessivo. Probabilmente, le ragioni vanno ricercate nelle restrizioni imposte dai vari lockdown, i quali hanno praticamente annullato i momenti di socializzazione

e le occasioni per svolgere attività ricreative. Non potendo fare altro, è verosimile che i lavoratori abbiano deciso di concentrarsi sul lavoro. Ciò però ha inevitabilmente portato a registrare, durante il 2020, un peggioramento del work-life balance rispetto alla situazione pre-pandemica.

## **5.2 Impatto dello smart working sul WLB**

In questa sezione vediamo che impatto ha avuto il lavoro agile sul work-life balance confrontando le risposte dei lavoratori tradizionali con quelle degli smart-workers. A tale scopo verranno considerate le stesse variabili analizzate nel paragrafo 5.1.

### **5.2.1 Equilibrio complessivo**

Innanzitutto, i dati raccolti ci permettono di fare una distinzione fra prima ondata (periodo Marzo - Maggio 2020) e seconda ondata (Ottobre - Dicembre 2020). Bisogna tenere presente, infatti, che a Marzo 2020 è emersa da un giorno all'altro la necessità di passare ad una modalità di lavoro che consentisse il rispetto delle restrizioni imposte dal lockdown. Né le aziende né i lavoratori erano preparati a switchare dal lavoro in presenza al lavoro da remoto. L'arrivo della seconda ondata, invece, ci ha colti meno alla sprovvista in quanto le aziende si erano ormai riorganizzate e i lavoratori avevano preso confidenza con le nuove pratiche lavorative.

Partiamo quindi con i dati della prima ondata: nel grafico seguente vediamo che chi ha utilizzato lo smart working, a prescindere dalla percentuale, risulta più soddisfatto del proprio equilibrio vita professionale - vita privata rispetto a chi non lo ha utilizzato.

Come è variato complessivamente il tuo equilibrio vita privata-lavorativa?	sw_ondata1				Total
	Mai in sm	Meno del	Più del 5	100% del	
peggiorato significat	74 13.75	9 6.34	24 9.92	51 10.12	158 11.08
peggiorato	148 27.51	38 26.76	75 30.99	154 30.56	415 29.10
invariato	252 46.84	66 46.48	69 28.51	159 31.55	546 38.29
migliorato	52 9.67	22 15.49	56 23.14	105 20.83	235 16.48
migliorato significat	12 2.23	7 4.93	18 7.44	35 6.94	72 5.05
Total	538 100.00	142 100.00	242 100.00	504 100.00	1,426 100.00

Figura 5.7: Tabella bivariata *sw\_ondata1* e *equilibrio\_complessivo*

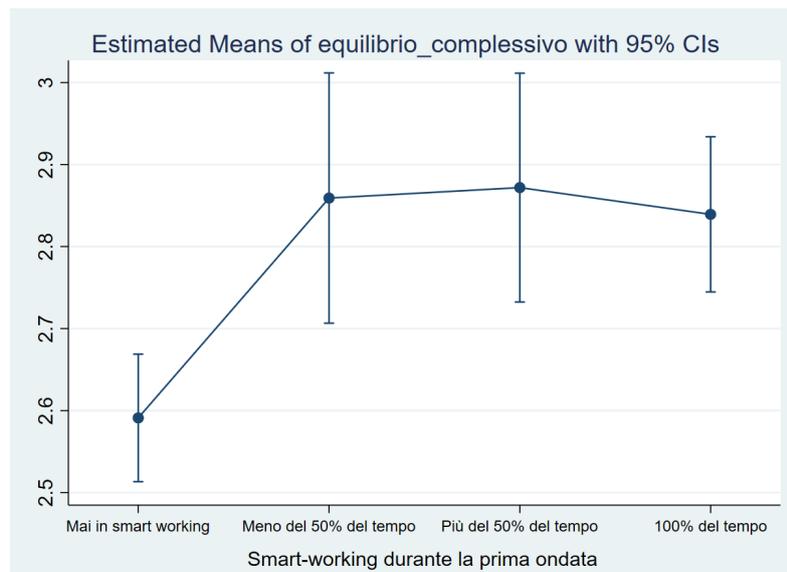


Figura 5.8: Confronto tra medie variabile *equilibrio\_complessivo* in base a *sw\_ondata1*

Sulla base di questi intervalli di confidenza, possiamo affermare (con un livello di fiducia del 95%) che i lavoratori tradizionali hanno sperimentato, in media, un peggioramento del WLB maggiore rispetto agli smart workers.

Gli stessi risultati sono confermati dai dati della seconda ondata: chi ha utilizzato lo smart working risulta più soddisfatto del proprio equilibrio vita professionale - vita privata rispetto a chi non lo ha utilizzato. In questo caso, però, sembrano esserci delle differenze maggiori tra le varie percentuali di smart working, come evidenziato nel confronto tra medie (figura 5.10).

Come è variato complessivamente il tuo equilibrio vita privata-lavorativa?	sw_ondata2				Total
	Mai in sm	Meno del	Più del 5	100% del	
peggiorato significat	86 12.87	20 7.97	20 7.38	35 12.46	161 10.94
peggiorato	182 27.25	85 33.86	80 29.52	83 29.54	430 29.23
invariato	308 46.11	95 37.85	85 31.37	74 26.33	562 38.21
migliorato	75 11.23	37 14.74	66 24.35	69 24.56	247 16.79
migliorato significat	17 2.54	14 5.58	20 7.38	20 7.12	71 4.83
Total	668 100.00	251 100.00	271 100.00	281 100.00	1,471 100.00

Figura 5.9: Tabella bivariata *sw\_ondata2* e *equilibrio\_complessivo*

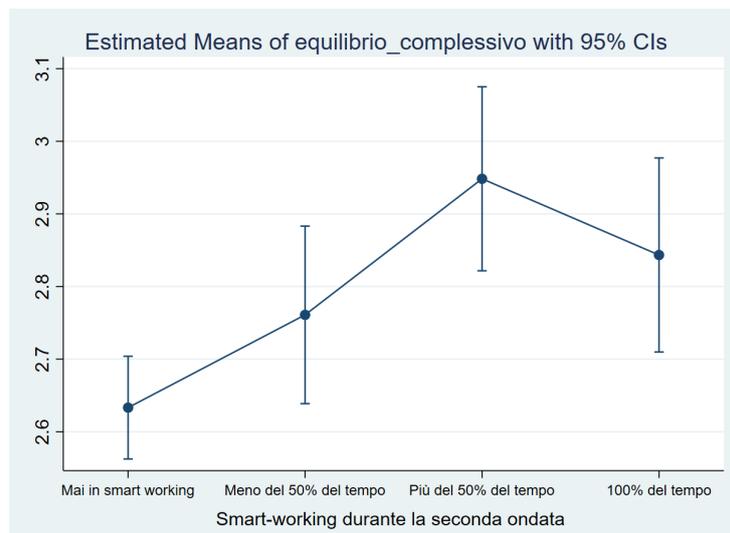


Figura 5.10: Confronto tra medie variabile *equilibrio\_complessivo* in base a *sw\_ondata2*

Per semplificare l'analisi, è stata generata la variabile dummy *sw*:

- *sw* assume valore 0 se non è mai stato utilizzato lo smart working (nè durante la prima nè durante la seconda ondata), ovvero se `sw_ondata1 == 0 & sw_ondata2 == 0`
- *sw* assume valore 1 se è stato utilizzato lo smart working in qualsiasi percentuale e in qualsiasi ondata.

A questo punto possiamo utilizzare *sw* per dividere i rispondenti in due gruppi ed effettuare un test t di Student in modo da confrontare la media della variabile *equilibrio\_complessivo* per ciascun gruppo:

```
. ttest eq, by(sw)

Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	503	2.606362	.0408838	.9169276	2.526037	2.686686
1	961	2.836629	.0340457	1.055418	2.769816	2.903441
combined	1,464	2.757514	.0265424	1.015572	2.705448	2.809579
diff		-.2302667	.055584		-.3392996	-.1212338

```

diff = mean(0) - mean(1)                                t = -4.1427
Ho: diff = 0                                             degrees of freedom = 1462

Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000          Pr(|T| > |t|) = 0.0000          Pr(T > t) = 1.0000

```

Figura 5.11: Test t di Student per confronto medie *equilibrio\_complessivo* in base a *sw*

Dal confronto vediamo che, come previsto, chi appartiene al gruppo 1 (smart workers) ha un equilibrio migliore rispetto a chi appartiene al gruppo 0 (lavoratori tradizionali) e la differenza è statisticamente significativa al 95%.

### 5.2.2 Ore dedicate al lavoro

Vediamo adesso l'impatto dello smart working sulle ore dedicate al lavoro. Anche in questo caso possiamo fare una distinzione fra prima ondata (Marzo-Maggio 2020) e seconda ondata (Ottobre-Dicembre 2020).

Durante la prima ondata, le ore dedicate al lavoro sembrano aumentare proporzionalmente alla percentuale di smart working svolta:

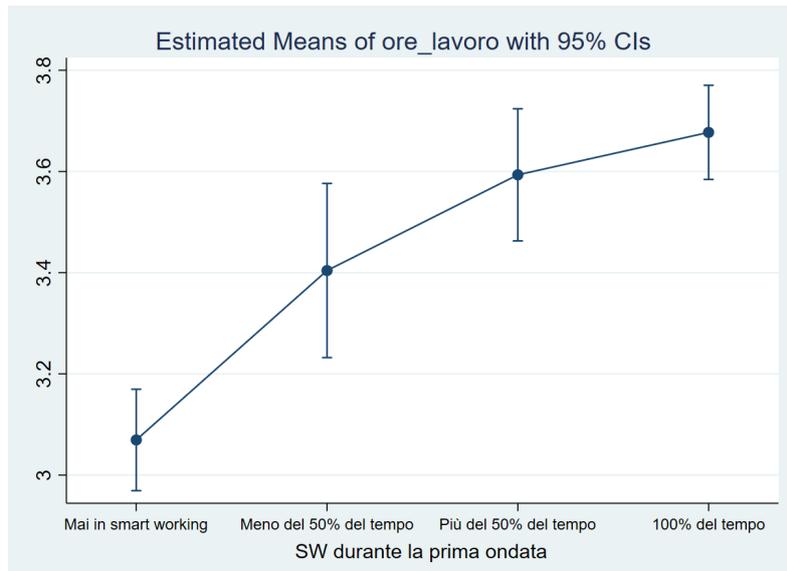


Figura 5.12: Confronto tra medie variabile *ore\_lavoro* in base a *sw\_ondata1*

Anche nella seconda ondata, le ore dedicate al lavoro risultano essere maggiori per gli smart - workers rispetto ai lavoratori tradizionali. I valori più alti vengono registrati da chi ha lavorato a distanza per più del 50% del tempo.





Ciò è ancora più evidente se effettuiamo dei test t di Student sulla differenza tra le medie dei due gruppi. L'unico caso in cui riscontriamo una differenza significativa è la cura dei bambini, probabilmente perché, con le scuole chiuse, i figli sono rimasti in carico ai genitori che lavoravano da casa.

### 5.2.4 Condivisione delle attività

Per quanto riguarda, invece, la condivisione delle attività, le uniche differenze significative si registrano nella condivisione dei lavori domestici: stavolta sono i lavoratori tradizionali che hanno notato un incremento maggiore rispetto agli smart workerS.

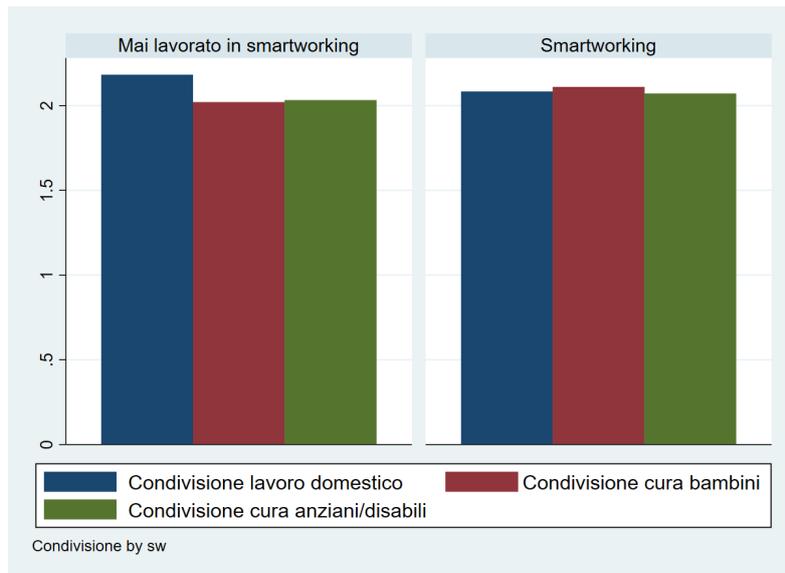


Figura 5.17: Confronto tra medie delle variabili *condivisione\_lavoro\_domestico* *condivisione\_cura\_bambini* *condivisione\_cura\_anziani* in base a *sw*

Anche in questo caso effettuiamo dei confronti con i test di Student ed, effettivamente, l'unica differenza significativa risulta essere la condivisione dei lavori domestici:



- Il mio carico di lavoro è diventato eccessivo
- Penso al lavoro più di prima
- Dopo il lavoro sono più stanco di prima
- E' diventato più difficile dedicarmi alla famiglia a causa del lavoro
- E' diventato più difficile concentrarmi sul lavoro a causa della famiglia

Dai test t di Student sulle medie, per nessuna di queste variabili sono emerse differenze significative tra i due gruppi.

Riassumendo i risultati di questa prima analisi, possiamo affermare che lo smart working ha mitigato gli effetti negativi della pandemia sul work-life balance. Tuttavia, ha anche contribuito al prolungamento degli orari lavorativi e ha fatto ricadere la cura dei figli in misura maggiore sui genitori che lavoravano da casa.

## **5.3 Impatto del genere sul WLB**

In questa sezione valutiamo l'impatto del genere sul work-life balance differenziando le risposte tra uomini e donne. A tale scopo verranno considerate le stesse variabili analizzate nei paragrafi 5.1 e 5.2.

### **5.3.1 Equilibrio complessivo**

Partiamo, come sempre, dall'equilibrio complessivo: il 44,16% delle donne ha notato un peggioramento (contro il 32,25% degli uomini), il 38,06% ritiene che il suo equilibrio sia rimasto invariato (contro il 42,24% degli uomini) e solo il 21,73% ritiene che sia migliorato (contro il 25,51% degli uomini).



95%) che le donne hanno riscontrato un peggioramento del WLB maggiore rispetto agli uomini.

### 5.3.2 Ore dedicate al lavoro

Per quanto riguarda, invece, l'impatto del genere sulle ore dedicate al lavoro, nel grafico in basso è riportata la frequenza delle risposte differenziate in base al sesso. Per il 40% degli uomini le ore di lavoro sono rimaste invariate e per un altro 40% sono aumentate. Tra le donne, invece, solo il 32% ha mantenuto gli orari lavorativi di prima, mentre ben il 50% ha riscontrato un aumento.

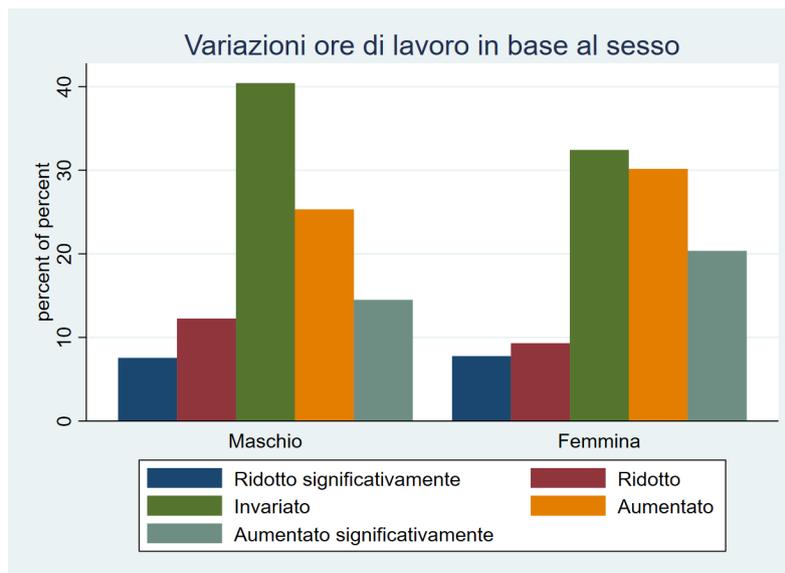


Figura 5.22: Confronto frequenza variabile *ore\_lavoro* in base a  *Sesso*

Confrontando le medie con il test t di Student, vediamo che la differenza è statisticamente significativa. Quindi, possiamo affermare, con un livello di fiducia del 95%, che le donne hanno sperimentato un incremento maggiore delle ore lavorative rispetto agli uomini.







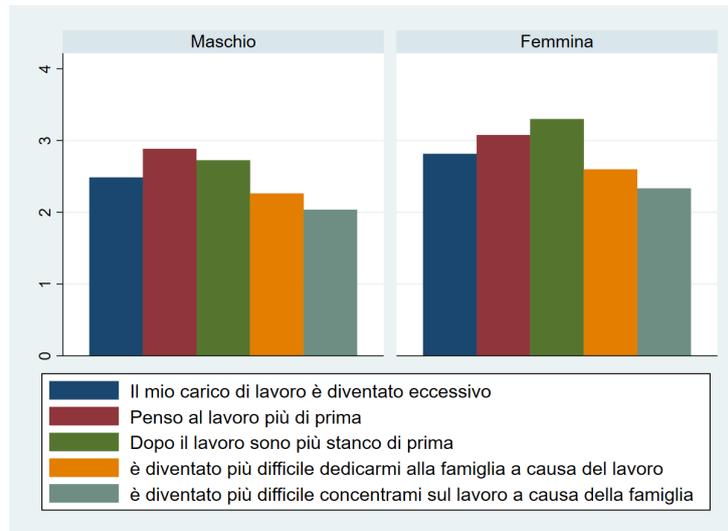


Figura 5.28: Confronto tra medie delle variabili *carico\_eccessivo* , *penso\_lavoro*, *stanco\_dopo\_lavoro*, *dedicarmi\_famiglia* e *concentrarmi\_lavoro* in base a *sex*

Analisi descrittiva

`ttest carico_lavoro_eccessivo1, by(sessol)`

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
Maschio	422	2.485782	.0637229	1.309036	2.360527 2.611037
Femmina	905	2.814365	.0458359	1.378892	2.724407 2.904322
combined	1,327	2.709872	.0374762	1.365184	2.636353 2.783391
diff		-.3285827	.0799949		-.4855131 -.1716522

diff = mean(Maschio) - mean(Femmina) t = -4.1075  
 Ho: diff = 0 degrees of freedom = 1325

Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0  
 Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000

(a) *carico\_eccessivo*

`. ttest stanco_dopo_lavoro1, by(sessol)`

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
Maschio	446	2.726457	.0681074	1.438342	2.592605 2.86031
Femmina	948	3.299578	.0460154	1.416795	3.209274 3.389882
combined	1,394	3.116212	.0387857	1.448115	3.040128 3.192297
diff		-.5731207	.0817493		-.7334857 -.4127556

diff = mean(Maschio) - mean(Femmina) t = -7.0107  
 Ho: diff = 0 degrees of freedom = 1392

Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0  
 Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0000 Pr(T > t) = 1.0000

(c) *stanco\_dopo\_lavoro*

`. ttest penso_lavoro1, by(sessol)`

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
Maschio	441	2.884354	.0679189	1.426297	2.750868 3.01784
Femmina	932	3.07618	.0464681	1.418609	2.984986 3.167375
combined	1,373	3.014567	.0384138	1.423386	2.93921 3.089923
diff		-.1918265	.0821347		-.3529498 -.0307032

diff = mean(Maschio) - mean(Femmina) t = -2.3355  
 Ho: diff = 0 degrees of freedom = 1371

Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0  
 Pr(T < t) = 0.0098 Pr(|T| > |t|) = 0.0197 Pr(T > t) = 0.9902

(b) *penso\_lavoro*

`. ttest difficile_dedicarmi_famiglia1, by(sessol)`

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
Maschio	379	2.263852	.0683671	1.330965	2.129425 2.39828
Femmina	819	2.598291	.0484841	1.387526	2.503123 2.693458
combined	1,198	2.492487	.0398167	1.378142	2.414369 2.570606
diff		-.3344384	.0851053		-.5014106 -.1674661

diff = mean(Maschio) - mean(Femmina) t = -3.9297  
 Ho: diff = 0 degrees of freedom = 1196

Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0  
 Pr(T < t) = 0.0000 Pr(|T| > |t|) = 0.0001 Pr(T > t) = 1.0000

(d) *dedicarmi\_famiglia*

`. ttest difficile_concentrarmi_lavoro1, by(sessol)`

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]
Maschio	365	2.035616	.0616239	1.177323	1.914433 2.1568
Femmina	777	2.333333	.0475394	1.325147	2.240012 2.426654
combined	1,142	2.238179	.0380772	1.286761	2.163469 2.312888
diff		-.2977169	.0812119		-.4570584 -.1383754

diff = mean(Maschio) - mean(Femmina) t = -3.6659  
 Ho: diff = 0 degrees of freedom = 1140

Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0  
 Pr(T < t) = 0.0001 Pr(|T| > |t|) = 0.0003 Pr(T > t) = 0.9999

(e) *concentrarmi\_lavoro*

Figura 5.29: Test t di Student per confronto *carico\_eccessivo*, *penso\_lavoro*, *stanco\_dopo\_lavoro*, *dedicarmi\_famiglia* e *concentrarmi\_lavoro* in base a sesso

In sostanza, dunque, gli effetti della pandemia sul work-life balance sono stati peggiori per le donne, con un aumento delle ore lavorative e una diminuzione delle ore dedicate a sè stesse maggiori rispetto a quelli degli uomini. Il sesso maschile, dal suo canto, ha contribuito di più alle faccende domestiche, ma ciò non è stato sufficiente ad alleggerire il carico delle donne.

## 5.4 Impatto dello smart working sul WLB in base al genere

Dopo aver visto l’impatto dello smart working e l’impatto del genere sul work-life balance, non ci resta che mettere le due cose insieme e analizzare l’impatto dello smart working sul WLB differenziato in base al genere.

### 5.4.1 Equilibrio complessivo

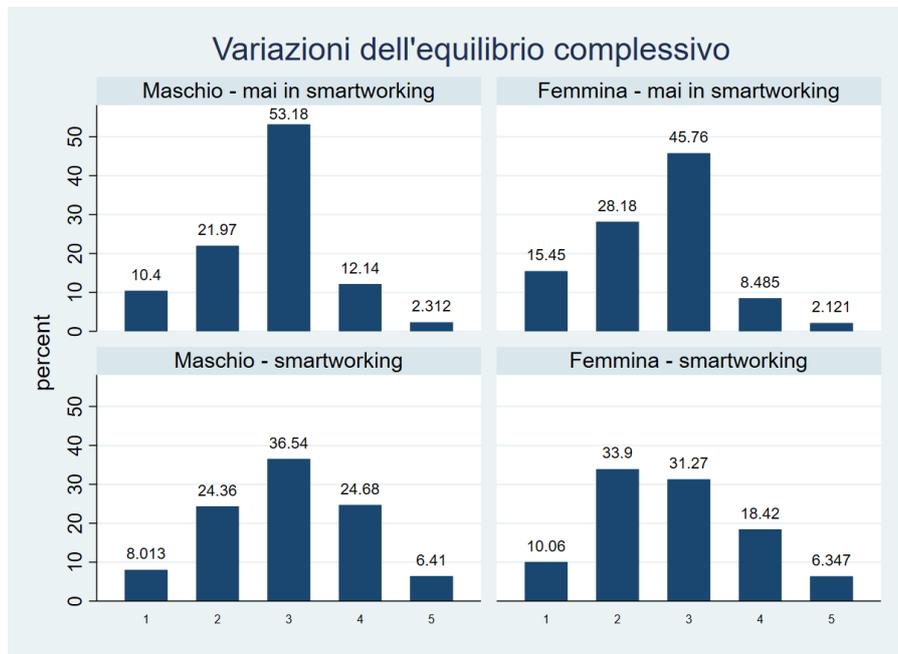


Figura 5.30: Confronto frequenza variabile *equilibrio\_complessivo* in base a *sw* e *se*

Iniziamo, come al solito, con i cambiamenti nell’equilibrio complessivo tra vita privata e vita lavorativa. Nel grafico in alto, vediamo le risposte dei partecipanti differenziate in base al sesso e alla modalità di lavoro. In generale, possiamo osservare che la maggior parte dei lavoratori tradizionali, sia maschi che femmine, non

ha notato differenze rispetto al periodo prepandemia (valore 3 = invariato). Le risposte degli smart workers, invece, hanno una variabilità maggiore, si discostano dal valore centrale sia in positivo che in negativo. In particolare, le donne smart workers sono il gruppo che ha la percentuale più bassa di risposte "invariato" e l'unico gruppo per cui il valore 3 non è stata la risposta più frequente. Possiamo dire quindi che, tra i vari gruppi, le donne smart workers sono quelle che hanno riscontrato più cambiamenti nel work - life balance. Ciò non significa però che abbiano riscontrato anche l'equilibrio peggiore, infatti i cambiamenti sono stati sia in negativo che in positivo. Per vedere quale gruppo ha riscontrato gli impatti maggiori in termini di WLB, occorre confrontare le medie delle risposte:

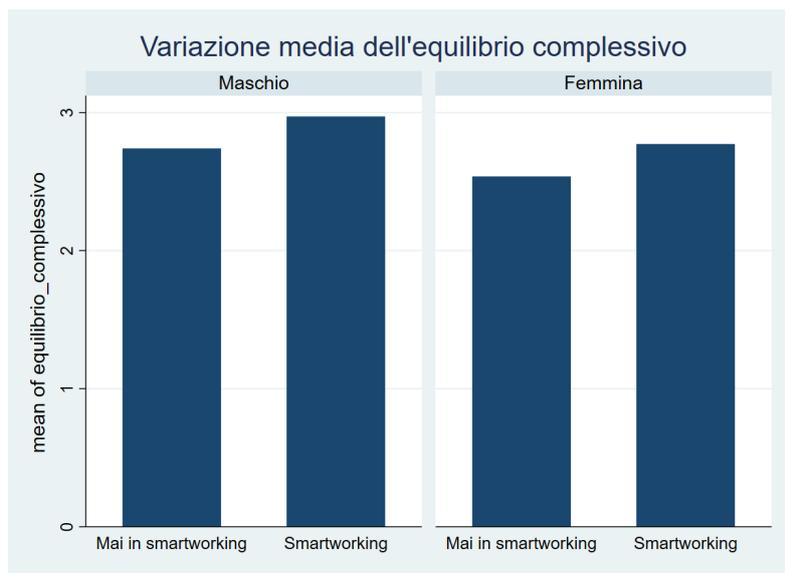


Figura 5.31: Confronto media variabile *equilibrio\_complessivo* in base a *sw* e  *Sesso*

Dal confronto delle medie, vediamo che il valore più basso è stato riscontrato tra le donne che non hanno mai fatto smart working. Il loro equilibrio, infatti, è peggiorato più di tutte le altre categorie. Il valore più alto, invece, è quello degli uomini in smart working.

In generale, vale quanto visto in precedenza, ovvero: gli smart workers hanno un equilibrio migliore rispetto ai lavoratori tradizionali e gli uomini hanno un equilibrio migliore rispetto alle donne.

### 5.4.2 Ore dedicate al lavoro

Come per l'equilibrio complessivo, anche per quanto riguarda le ore di lavoro, possiamo osservare che i lavoratori tradizionali non hanno riscontrato molti cambiamenti rispetto al prepandemia, in particolare il 46% degli uomini non ha cambiato i propri orari di lavoro. Le risposte degli smart workers, invece, sono concentrate sui valori più alti della scala, ad indicare un incremento delle ore lavorative. Le donne smart workers, di nuovo, sono il gruppo che ha riscontrato più cambiamenti: solo il 29,5% ha dato la risposta 3 "invariato".



Figura 5.32: Confronto frequenza variabile *ore\_lavoro* in base a *sw* e  *Sesso*

Confrontando le medie, vediamo che in generale gli smart workers, uomini e donne, hanno registrato un aumento delle ore di lavoro, mentre per i lavoratori

tradizionali la risposta media è circa 3 (quindi hanno praticamente mantenuto gli orari del prepandemia). In particolare, tra gli smart workers, le donne sono quelle che hanno evidenziato l'aumento maggiore delle ore lavorative (3,61 in media contro 3,44 degli uomini). È interessante notare come non siano le donne smart workers ad avere l'equilibrio peggiore nonostante abbiano subito l'aumento maggiore delle ore di lavoro. Questo perché il work-life balance non dipende solo dall'orario di lavoro ma occorre tenere in considerazione tutta una serie di altri fattori.

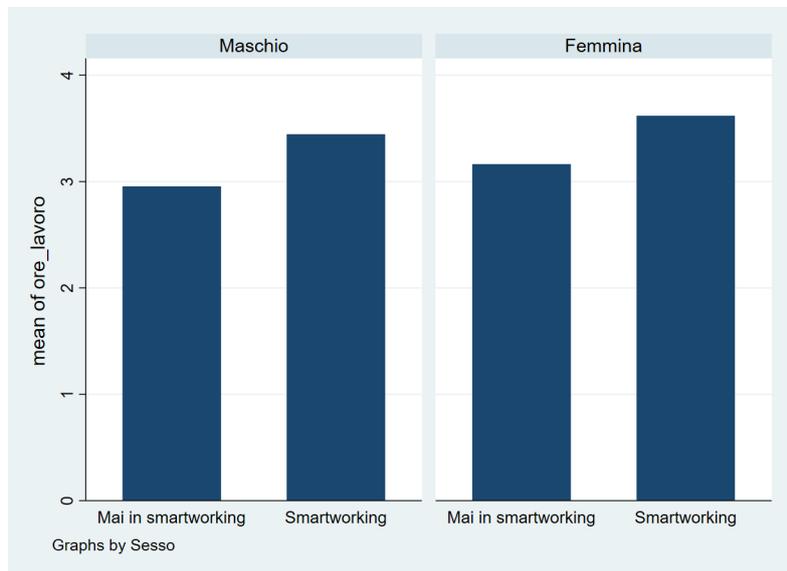


Figura 5.33: Confronto media variabile *ore\_lavoro* in base a *sw* e  *Sesso*

### 5.4.3 Ore dedicate ad altre attività

Vediamo, quindi, come sono cambiate le ore dedicate ad altre attività (lavori domestici, cura dei bambini, cura di anziani e disabili, sè stessi) in base al sesso e alla modalità di lavoro.

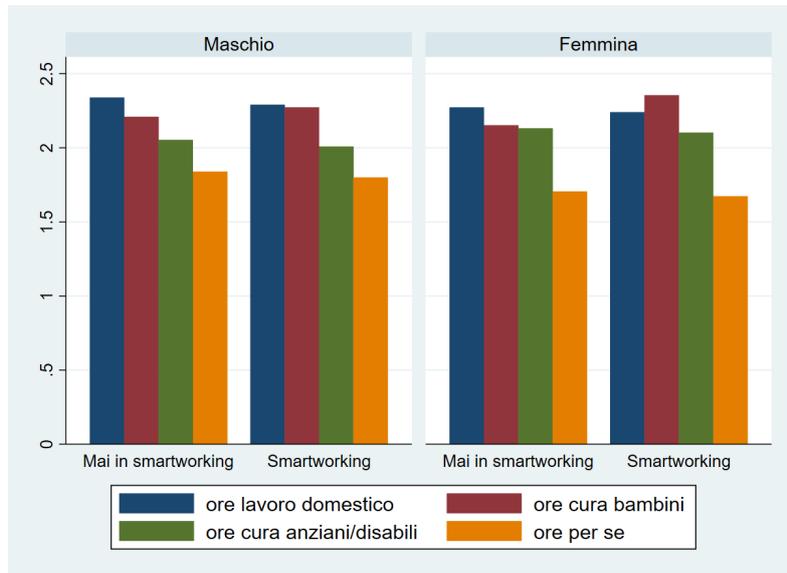


Figura 5.34: Confronto tra medie delle variabili *ore\_lavoro\_domestico* *ore\_cura\_bambini* *ore\_cura\_anziani* *ore\_per\_se* in base a *sw* e *sex*

Le ore dedicate al lavoro domestico sono leggermente aumentate per tutti, non si registrano differenze significative tra i vari gruppi.

Anche le ore dedicate alla cura dei bambini sono aumentate per tutti i gruppi, in particolare per le donne in smart working. Con il test in basso (figura 5.35), rifiutiamo l'ipotesi che la media delle ore dedicate ai bambini sia uguale per le donne in smart working e le donne che hanno continuato a lavorare in modo tradizionale.

Per quanto riguarda le ore dedicate alla cura di anziani e/o disabili, queste sono rimaste praticamente invariate per tutti i gruppi. Non si riscontrano differenze significative tra le medie.

Infine, le ore dedicate a sè stessi (hobby, socialità, cura di sé, attività fisica) sono diminuite per tutte le categorie di rispondenti. Confrontando le medie a due a





Per la condivisione della cura dei bambini, invece, non sono state riscontrate differenze significative tra i gruppi. In media, i partecipanti non hanno riscontrato cambiamenti rispetto al prepandemia.

Infine, per la condivisione della cura di anziani e disabili, abbiamo gli stessi risultati ottenuti per la cura dei bambini: non ci sono differenze rispetto al periodo precedente alla pandemia.

### 5.4.5 Altri aspetti legati al WLB

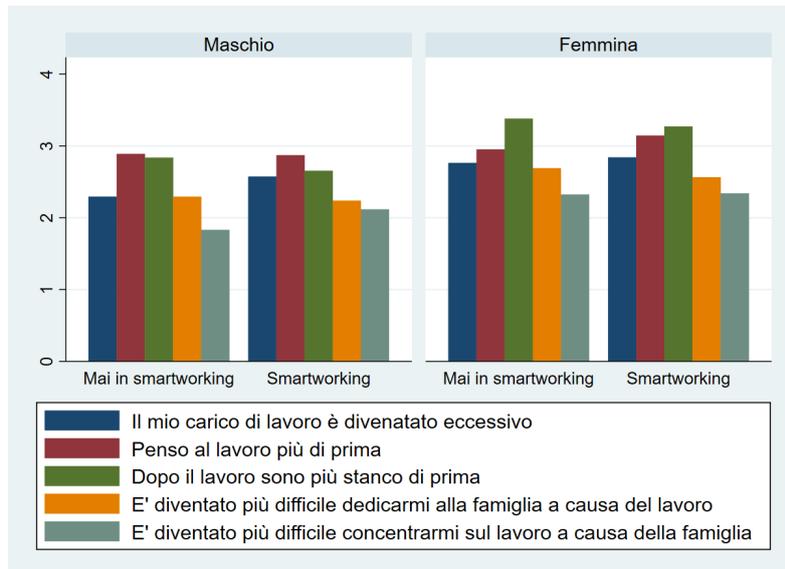


Figura 5.39: Confronto tra medie delle variabili *carico\_eccessivo*, *penso\_lavoro*, *stanco\_dopo\_lavoro*, *dedicarmi\_famiglia* e *concentrarmi\_lavoro* in base a *sw* e *sesso*

Come anticipato già nel paragrafo 5.2, in generale possiamo dire che le donne hanno registrato valori più alti rispetto agli uomini in ognuno degli ambiti indagati. Nel seguito analizziamo i vari aspetti nel dettaglio e riportiamo le differenze statisticamente significative.

- **Affermazione 1:** *Il mio carico di lavoro è diventato eccessivo*

Sia tra gli smart workers che tra i lavoratori tradizionali, le donne sono meno in disaccordo rispetto agli uomini. Tra gli uomini, poi, gli smart workers sono più in disaccordo rispetto ai lavoratori tradizionali.

- **Affermazione 2:** *Penso al lavoro più di prima*

La risposta media delle donne smart workers è 3,14. Si tratta dell'unico gruppo con una risposta media maggiore di 3, ovvero l'unico gruppo che si dichiara d'accordo con l'affermazione "Penso al lavoro più di prima".

- **Affermazione 3:** *Dopo il lavoro sono più stanco di prima*

Per entrambe le modalità di lavoro, le donne risultano essere più in accordo rispetto agli uomini. Non si riscontrano, invece, differenze significative all'interno dei generi tra smart workers e non.

- **Affermazione 4:** *E' diventato più difficile dedicarmi alla famiglia a causa del lavoro*

Anche in questo caso, vediamo una differenza significativa tra uomini e donne a prescindere dalla modalità di lavoro utilizzata: le donne sono sempre meno in disaccordo rispetto agli uomini.

- **Affermazione 5:** *E' diventato più difficile concentrarmi sul lavoro a causa della famiglia*

Le donne sono meno in disaccordo rispetto agli uomini, sia nello scenario smart working che nello scenario di lavoro tradizionale. Tra gli uomini, quelli che hanno lavorato a distanza sono meno in disaccordo rispetto ai lavoratori tradizionali.

In conclusione, possiamo dire che gli impatti dello smart working sono modesti, mentre il genere ha un impatto significativo su tutte e 5 le variabili analizzate. In generale, sia tra gli smart workers che tra i lavoratori tradizionali, gli uomini sono in disaccordo e le donne sono abbastanza indifferenti.

# Capitolo 6

## Analisi econometrica

Questo capitolo presenta le regressioni che sono state utilizzate per stimare i determinanti dei cambiamenti nel work-life balance dei lavoratori durante la pandemia da COVID-19. Per prima cosa, ci focalizziamo sulle variabili oggetto di questa trattazione, ovvero smart working e genere. Successivamente, andiamo ad indagare l'effetto della presenza di figli. In ultimo, "correggiamo" le analisi inserendo una serie di variabili di controllo.

### 6.1 Smart working e genere

Il modello utilizzato è una regressione lineare multipla:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

con

$Y$  = equilibrio complessivo

$X_1$  = smart working

$X_2 = \text{genere}$

`. regress eq sw sex, robust`

```

Linear regression              Number of obs   =    1,461
                              F(2, 1458)      =    15.97
                              Prob > F              =    0.0000
                              R-squared             =    0.0202
                              Root MSE          =    1.0069
    
```

equilibrio~o	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sw	.2334322	.0530341	4.40	0.000	.129401	.3374634
sex	-.2014001	.0552985	-3.64	0.000	-.3098731	-.092927
_cons	2.738493	.0538756	50.83	0.000	2.632811	2.844175

Figura 6.1: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working* e *genere*

Nella figura in alto sono riportati i risultati della regressione. Possiamo osservare che le variabili *smart working* e  *Sesso* sono entrambe significative. Il coefficiente della variabile *smart working* è maggiore di zero, pertanto possiamo concludere che l'utilizzo del lavoro agile impatta positivamente sull'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa. La variabile *sex*, invece, ha coefficiente minore di zero e questo significa che essere donna ha un effetto negativo sul work-life balance delle lavoratrici.

Inseriamo nel modello l'interazione tra le due variabili *sex* e *smart working*:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 \times X_2$$

con

$Y = \text{equilibrio complessivo}$

$X_1 = \text{smart working}$

$X_2 =$  genere

$X_1 \times X_2 =$  interazione tra smart working e genere

```

. regress eq sw sex sw_sex, robust

```

Linear regression

Number of obs	=	<b>1,461</b>
F(3, 1457)	=	<b>10.69</b>
Prob > F	=	<b>0.0000</b>
R-squared	=	<b>0.0202</b>
Root MSE	=	<b>1.0072</b>

equilibrio~o	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sw	<b>.2312695</b>	<b>.0892217</b>	<b>2.59</b>	<b>0.010</b>	<b>.0562528</b>	<b>.4062862</b>
sex	<b>-.2035208</b>	<b>.0844403</b>	<b>-2.41</b>	<b>0.016</b>	<b>-.3691583</b>	<b>-.0378832</b>
sw_sex	<b>.0032647</b>	<b>.110938</b>	<b>0.03</b>	<b>0.977</b>	<b>-.2143504</b>	<b>.2208799</b>
_cons	<b>2.739884</b>	<b>.0673271</b>	<b>40.70</b>	<b>0.000</b>	<b>2.607816</b>	<b>2.871953</b>

Figura 6.2: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working* e *genere* con interazione tra *sw* e *genere*

Dai risultati evinciamo che il termine di interazione tra le due variabili non è significativo, quindi l'effetto dello smart working sul WLB non è influenzato dal genere. Le due variabili vanno considerate separatamente.

## 6.2 Figli

Un altro fattore che potrebbe giocare un ruolo importante nell'equilibrio vita privata - vita lavorativa è sicuramente la presenza di figli, specialmente se si tratta di figli piccoli che hanno bisogno di cure e attenzioni da parte dei genitori. Per condurre questa analisi, abbiamo generato la variabile *dummy\_figli* che assume valore 1 se il rispondente ha almeno un figlio con meno di 14 anni, altrimenti assume valore 0.

Aggiungiamo la nuova variabile al modello di regressione lineare che stiamo utilizzando:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

con

$Y$  = equilibrio complessivo

$X_1$  = smart working

$X_2$  = genere

$X_3$  = presenza di figli con meno di 14 anni

```
. regress eq sw sex dummy, robust
```

Linear regression		Number of obs	=	<b>1,460</b>
		F(3, 1456)	=	<b>12.45</b>
		Prob > F	=	<b>0.0000</b>
		R-squared	=	<b>0.0231</b>
		Root MSE	=	<b>1.006</b>

	Robust				[95% Conf. Interval]	
equilibrio~o	Coef.	Std. Err.	t	P> t		
sw	<b>.227165</b>	<b>.0531658</b>	<b>4.27</b>	<b>0.000</b>	<b>.1228753</b>	<b>.3314548</b>
sex	<b>-.2047803</b>	<b>.0550489</b>	<b>-3.72</b>	<b>0.000</b>	<b>-.3127639</b>	<b>-.0967966</b>
dummy_figli	<b>.1280748</b>	<b>.0622808</b>	<b>2.06</b>	<b>0.040</b>	<b>.0059052</b>	<b>.2502445</b>
_cons	<b>2.712949</b>	<b>.0558335</b>	<b>48.59</b>	<b>0.000</b>	<b>2.603426</b>	<b>2.822471</b>

Figura 6.3: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working*, *genere* e *presenza di figli*

L'output della regressione mostra che la presenza di figli in effetti è significativa ma, sorprendentemente, ha un impatto positivo sul work-life balance. In pratica, durante la pandemia, l'equilibrio vita privata - lavoro è peggiorato meno per chi aveva dei figli rispetto a chi non li aveva.

Proviamo, quindi, ad analizzare le interazioni tra la variabile *dummy\_figli* e le altre due variabili dipendenti del nostro modello.

```
. regress eq sw sex dummy sw_dummy, robust
```

Linear regression

Number of obs	=	1,460
F(4, 1455)	=	9.80
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.0247
Root MSE	=	1.0055

equilibrio~o	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sw	.1789022	.0601529	2.97	0.003	.0609065	.2968978
sex	-.2074408	.0549814	-3.77	0.000	-.315292	-.0995895
dummy_figli	-.0099905	.1007087	-0.10	0.921	-.2075402	.1875592
sw_dummy	.2028142	.1275213	1.59	0.112	-.0473311	.4529595
_cons	2.745771	.0578815	47.44	0.000	2.632231	2.859311

Figura 6.4: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working*, *genere* e *presenza di figli* con interazione tra *sw* e *presenza di figli*

```
. regress eq sw sex dummy sex_dummy, robust
```

Linear regression

Number of obs	=	1,460
F(4, 1455)	=	10.19
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.0239
Root MSE	=	1.0059

equilibrio~o	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
sw	.2290043	.0531033	4.31	0.000	.1248371	.3331714
sex	-.1703768	.0636231	-2.68	0.007	-.2951795	-.045574
dummy_figli	.2261704	.0993066	2.28	0.023	.031371	.4209699
sex_dummy	-.1429835	.1263959	-1.13	0.258	-.3909211	.1049541
_cons	2.689113	.0595602	45.15	0.000	2.572279	2.805946

Figura 6.5: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working*, *genere* e *presenza di figli* con interazione tra *genere* e *presenza di figli*

Nella figura 6.4 vediamo che l'interazione tra *smart working* e *dummy\_figli* non è significativa, pertanto possiamo dedurre che l'impatto dello smart working sul work-life balance non è influenzato dalla presenza di figli. La figura 6.5 mostra

che neppure l'interazione tra *genere e presenza di figli* è significativa: l'impatto del genere sul WLB non è influenzato dalla presenza di figli.

## 6.3 Variabili di controllo

Per correggere, almeno in parte, la distorsione da variabili omesse, sono state incluse nell'analisi una serie di variabili di controllo. Dapprima, sono state aggiunte le caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti, ad esempio l'età e il titolo di studio. Successivamente, sono state inserite alcune variabili relative alla situazione lavorativa e alle caratteristiche del lavoro svolto.

### 6.3.1 Informazioni socio-demografiche

Nella figura 6.6 in basso, sono riportati i risultati della regressione a cui sono state aggiunte le seguenti variabili di controllo socio-demografiche:

- fascia di età
- zona geografica
- titolo di studio
- tipologia di conviventi
- caratteristiche dell'abitazione
- dimensione della città.

Possiamo osservare che, aggiungendo le variabili di controllo, il p-value di *smart working* e *sesso* rimane minore del 5% mentre la presenza di figli perde significatività.

Analisi econometrica

Linear regression

Number of obs = 1,454  
 F(22, 1431) = 4.03  
 Prob > F = 0.0000  
 R-squared = 0.0551  
 Root MSE = .99565

equilibrio_complessivo	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
sw	.2081675	.0608321	3.42	0.001	.0888379 .3274972
sex	-.1990453	.0564059	-3.53	0.000	-.3096923 -.0883982
dummy_figli	.1295206	.089198	1.45	0.147	-.0454522 .3044934
eta_group					
18/30	.290515	.1225971	2.37	0.018	.0500257 .5310042
31/45	.2832928	.1244728	2.28	0.023	.039124 .5274615
46/60	.3095812	.1177246	2.63	0.009	.0786499 .5405126
zona					
Nord	-.1645433	.1370154	-1.20	0.230	-.4333159 .1042294
Centro	-.1659797	.1484635	-1.12	0.264	-.4572091 .1252497
Sud	-.2664071	.177071	-1.50	0.133	-.6137538 .0809396
titolo_studio					
Titolo inferiore	-.174124	.6717649	-0.26	0.796	-1.491874 1.143626
Diploma di maturità	-.1176462	.6676627	-0.18	0.860	-1.427349 1.192056
Laurea triennale/primo livello	-.2083839	.6703131	-0.31	0.756	-1.523286 1.106518
Master di I livello	-.2136448	.7009374	-0.30	0.761	-1.58862 1.16133
Laurea magistrale/ specialistica/ a ciclo unico	-.0898804	.6673077	-0.13	0.893	-1.398887 1.219126
Titolo superiore	-.2166686	.6728358	-0.32	0.747	-1.536519 1.103182
vissuto_con_nessuno	-.3420306	.086689	-3.95	0.000	-.5120819 -.1719794
vissuto_con_minori	-.0867786	.0827001	-1.05	0.294	-.249005 .0754478
vissuto_con_anziani_disabili	-.020005	.0873604	-0.23	0.819	-.1913732 .1513633
abitazione_piccola	-.2602849	.0849611	-3.06	0.002	-.4269466 -.0936232
abitaz_spazio_esterno	.1265038	.0567318	2.23	0.026	.0152174 .2377903
dimensione_citta					
Medie dimensioni (15.000-300.000 abitanti)	.0372309	.059915	0.62	0.534	-.0802997 .1547615
Grande città (più di 300.000 abitanti)	.0699936	.0815396	0.86	0.391	-.0899565 .2299436
_cons	2.748138	.7038391	3.90	0.000	1.367471 4.128805

Figura 6.6: Risultati della regressione tra *equilibrio\_complessivo*, *utilizzo dello smart working*, *genere* e *presenza di figli* con variabili di controllo demografiche

Tra le fasce d'età, l'unica statisticamente significativa è quella che va dai 18 ai 30 anni. Per questo gruppo di rispondenti, si ottiene un coefficiente pari a 0.29 che sta ad indicare che i lavoratori al di sotto dei 30 anni hanno un equilibrio complessivo più alto. La variabile relativa alla zona geografica, invece, sembra non avere nessun impatto sul work life balance visto che il p-value di tutte le categorie è maggiore del 5%. Stesso discorso vale anche per il titolo di studio: nessuna categoria risulta statisticamente significativa. In merito alla situazione abitativa, invece, otteniamo dei risultati più interessanti. Innanzitutto, osserviamo che vivere da soli comporta un significativo peggioramento dell'equilibrio vita privata-lavoro. Poi, vediamo che

anche le caratteristiche dell'abitazione risultano essere importanti:

- chi vive in una casa che considera troppo piccola ha un valore della variabile *equilibrio\_complessivo* più basso
- chi vive in un'abitazione dotata di uno spazio esterno (es. terrazzo o giardino) ha un equilibrio complessivo migliore

Infine, l'ultima variabile di controllo analizzata, ovvero la dimensione della città, non risulta essere significativa.

In conclusione, vediamo che le variabili socio-demografiche prese in esame ci aiutano a spiegare meglio la varianza della variabile dipendente *equilibrio complessivo*. Il valore *R-squared* passa dal 2,3% del modello senza variabili di controllo al 5,5% del modello con le variabili socio-demografiche.

### 6.3.2 Situazione lavorativa

In ultima analisi, possiamo aggiungere altre informazioni al nostro modello per cercare di correggere ulteriormente la distorsione da variabili omesse. In particolare, nella figura successiva sono riportati i risultati della regressione a cui sono state aggiunte le seguenti variabili di controllo, relative alla situazione lavorativa dei rispondenti:

- settore lavorativo (pubblico/privato)
- tipologia di contratto
- tipo di impiego (part-time/full-time)
- tempo necessario per il raggiungere il posto di lavoro
- necessità di lavorare al di fuori dell'orario di lavoro
- possibilità di scegliere i propri orari di lavoro



meno significativa mentre le considerazioni precedenti su fascia d'età, zona geografica e titolo di studio sono confermate. Per quanto riguarda le caratteristiche dell'abitazione, la presenza di uno spazio esterno perde significatività.

Esaminando le nuove variabili aggiunte, innanzitutto vediamo che lavorare nel settore privato non ha effetti significativi sul work-life balance. Più interessante è, invece, l'aspetto contrattuale: i risultati della regressione mostrano che la mancanza di un contratto stabile (a tempo indeterminato) porta ad avere un equilibrio significativamente peggiore. Per la precisione, chi ha un contratto a tempo determinato registra un equilibrio più basso di circa 0.36 punti, mentre chi ha un altro tipo di contratto (es. a chiamata) riporta addirittura un valore di - 0,41. Diversamente, il tipo di impiego (part-time o full time) non è significativo. Per la variabile *commuting*, che misura il tempo impiegato per recarsi sul posto di lavoro, otteniamo un p-value minore del 5%, tuttavia il coefficiente è molto basso, solo 0.0067.

In merito alla necessità di lavorare fuori dall'orario di lavoro, i risultati mostrano un impatto negativo sul work-life balance, come era prevedibile, con un valore pari a -0.28. Al contrario, poter scegliere gli orari di lavoro ha un impatto positivo con un coefficiente di 0,21. Entrambe le variabili risultano essere statisticamente significative. Infine, la tipologia di mansione (routinaria o non routinaria) ha un p-value pari 0.932 pertanto non è significativa.

Per quanto riguarda l'*R-squared*, aggiungendo questo secondo slot di variabili di controllo arriviamo a spiegare il 12,48% della varianza totale.

# Capitolo 7

## Conclusioni

La ricerca di un equilibrio tra vita privata e lavoro è un tema che sta diventando sempre più rilevante nella società moderna. Il work-life balance è considerato un fattore di vitale importanza dai lavoratori, specialmente quelli delle grandi aziende che promuovono una tipologia di lavoro orientata agli obiettivi. Ma dovrebbe essere di vitale importanza anche per le aziende stesse, in quanto sono ormai numerosi gli studi che evidenziano come i sovraccarichi di lavoro siano associati a problemi di salute fisica e mentale.

Con la presente trattazione, si è tentato di indagare gli effetti dello smart working sul work-life balance dei lavoratori e i risultati ottenuti ci permettono di trarre alcune considerazioni interessanti.

Innanzitutto, possiamo constatare che l'utilizzo del lavoro agile porta ad un miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, indipendentemente dalla frequenza di impiego. Gli smart workers, tuttavia, tendono ad essere "iperconnessi" e a lavorare oltre l'orario di lavoro: i dati mostrano che, rispetto ai lavoratori tradizionali, gli smart workers hanno registrato un incremento maggiore del tempo dedicato al lavoro. Come prevedibile, osserviamo che l'aumento delle ore di lavoro

ha un impatto negativo sul work-life balance dei lavoratori. Nonostante questo, però, gli smart workers riescono a bilanciare meglio gli impegni lavorativi con quelli privati.

Il secondo importante risultato di quest'analisi è che le donne hanno più difficoltà rispetto agli uomini a mantenere un corretto work-life balance. Il quadro che viene fuori dal nostro questionario è che, durante la pandemia, le donne hanno diminuito le ore dedicate a se stesse per aumentare le ore dedicate al lavoro, alla cura dei figli e alla cura di anziani e disabili. Di conseguenza il loro equilibrio vita lavorativa - vita privata risulta peggiore rispetto a quello dei colleghi uomini. Un piccolo aiuto sembra però venire dal lavoro agile: le donne smart workers hanno infatti un work-life balance migliore delle donne lavoratrici tradizionali. E questo nonostante abbiano orari lavorativi più lunghi.

In termini di policy, dunque, lo smart working sembra essere un modo promettente per promuovere l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. È importante ricordare che questo risultato non era per nulla scontato in quanto la letteratura sull'argomento è piuttosto controversa. Tuttavia, per limitare l'effetto "spillover" del lavoro nella vita privata, bisogna aiutare i lavoratori a creare dei confini ben definiti tra l'ambito lavorativo e quello familiare. Possono essere dei confini ideali, come una routine da svolgere prima e dopo il lavoro, oppure fisici, come una stanza dedicata all'interno dell'abitazione.

Per quanto riguarda il gender gap, incoraggiare le donne ad utilizzare lo smart working liberamente, senza ripercussioni a livello di carriera, permetterebbe di avere lavoratrici più serene e con una vita più equilibrata. Non solo, se anche i loro partner vengono incoraggiati a lavorare in modalità smart, si potrebbe avere una suddivisione più equa dei carichi familiari all'interno della coppia con benefici per

entrambi.

Infine, abbiamo visto che la presenza di un contratto stabile e la possibilità di avere un orario flessibile sono due fattori che influenzano positivamente il work-life balance. Sarebbe opportuno, quindi, che le istituzioni incentivassero i datori di lavoro a garantire ai propri dipendenti maggiore stabilità contrattuale e maggiore flessibilità sull'orario lavorativo.

# Bibliografia

- [1] ISTAT - Audizione del Presidente dell'Istituto nazionale di statistica Prof. Gian Carlo Blangiardo
- [2] ISTAT - Rapporto annuale 2020
- [3] ISTAT – Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata
- [4] Angelici, Marta and Profeta, Paola, smart working: Work Flexibility Without Constraints (2020). CESifo Working Paper No. 8165
- [5] Pabilonia, Sabrina Wulff and Vernon, Victoria, Telework and Time Use in the United States (May 12, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3601959> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3601959>
- [6] Bellmann, Lutz and Hübler, Olaf, Job Satisfaction and Work-Life Balance: Differences between Homework and Work at the Workplace of the Company. IZA Discussion Paper NO. 13504 (July 2020)
- [7] Rudnicka, A., Newbold, J., Cook, D., Cecchinato, M., Gould, S., Cox, A. (2020). Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. Paper presented at New Future of Work, <https://www.microsoft.com/en-us/research/publication/eworklife-developing-effective-strategies-for-remote-working-during-the-covid-19-pandemic/>

- [8] Stijn Baert, Louis Lippens, Eline Moens, Johannes Weytjens, Philippe Sterkens (2020). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. IZA Discussion Paper NO. 13229
- [9] Pinar Bilge, Asim Can Alkan, Ruzin Ađanođlu (2020) Managing work-life balance during the Covid-19 crisis
- [10] Del Boca, Daniela and Oggero, Noemi and Profeta, Paola and Rossi, Maria Christina (2020) Women's Work, Housework and Childcare, Before and During Covid-19. IZA Discussion Paper No. 13409, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3636638>
- [11] Abrardi L, Grinza E, Negri L, Perotto L, Sablone V, Signoretta R, Zurlini I, Lavoro e salute ai tempi del Covid-19: <https://forms.gle/UHxWhyfFouDq24vq7>

# Appendice A

## Questionario

# LAVORO E SALUTE AI TEMPI DEL COVID-19

Gentile lettore,

Siamo un gruppo di ricerca del Politecnico di Torino e dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Stiamo conducendo uno studio volto alla comprensione degli effetti della pandemia di COVID-19 sul lavoro e sul benessere individuale.

Il questionario è anonimo, la compilazione richiederà all'incirca 10 minuti e i dati forniti verranno trattati in forma aggregata nel rispetto della normativa sulla Privacy.

Il suo contributo farà la differenza!

Grazie per la preziosa collaborazione,

Laura Abrardi, Elena Grinza

Luca Negri, Linda Perotto, Valentina Sablone, Rossella Signoretta, Irene Zurlini

Se le interessano i risultati della ricerca o desidera ricevere ulteriori informazioni riguardo al questionario e alla normativa sulla Privacy, può contattarci all'indirizzo e-mail:

[questionariotesi.covid19@gmail.com](mailto:questionariotesi.covid19@gmail.com).

\*Campo obbligatorio

## CARATTERISTICHE GENERALI

1. Sesso: \*

*Contrassegna solo un ovale.*

Femmina

Maschio

Altro / preferisco non rispondere

2. Età in anni compiuti: \*

---

3. Titolo di studio: \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Titolo inferiore (per es. licenza media, qualifica triennale di istituto professionale)
- Diploma di maturità
- Laurea triennale / laurea di primo livello o titolo equiparato
- Master di I livello
- Laurea magistrale / laurea specialistica / laurea a ciclo unico o titolo equiparato
- Titolo superiore (per es. master di II livello, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca)
- Preferisco non rispondere

4. Hai figli minori di 14 anni?

*Contrassegna solo un ovale.*

- No
- Sì, un figlio
- Sì, due figli
- Sì, più di due figli

5. Chi ha vissuto prevalentemente con te durante la pandemia di COVID-19?

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Nessuno
- Minori
- Anziani, disabili
- Altre persone (per es. partner, coinquilino)

6. Se hai vissuto con minori, indica l'età in anni compiuti del più piccolo di essi:

---

7. Indica in quale provincia hai vissuto per la maggior parte del tempo durante la pandemia: \*

Se hai vissuto all'estero seleziona la prima opzione.

*Contrassegna solo un ovale.*

- Estero
- Agrigento
- Alessandria
- Ancona
- Aosta
- Arezzo
- Ascoli Piceno
- Asti
- Avellino
- Bari
- Barletta-Andria-Trani
- Belluno
- Benevento
- Bergamo
- Biella
- Bologna
- Bolzano
- Brescia
- Brindisi
- Cagliari
- Caltanissetta
- Campobasso
- Caserta
- Catania
- Catanzaro
- Chieti
- Como
- Cosenza
- Cremona
- Crotone

- Cuneo
- Enna
- Fermo
- Ferrara
- Firenze
- Foggia
- Forlì-Cesena
- Frosinone
- Genova
- Gorizia
- Grosseto
- Imperia
- Isernia
- L'Aquila
- La Spezia
- Latina
- Lecce
- Lecco
- Livorno
- Lodi
- Lucca
- Macerata
- Mantova
- Massa-Carrara
- Matera
- Messina
- Milano
- Modena
- Monza e Brianza
- Napoli
- Novara
- Nuoro
- Oristano
- Palermo
- Padova

- Parma
- Pavia
- Perugia
- Pesaro e Urbino
- Pescara
- Piacenza
- Pisa
- Pistoia
- Pordenone
- Potenza
- Prato
- Reggio Calabria
- Ragusa
- Ravenna
- Reggio Emilia
- Rieti
- Rimini
- Roma
- Rovigo
- Salerno
- Sassari
- Savona
- Siena
- Siracusa
- Sondrio
- Sud Sardegna
- Taranto
- Teramo
- Terni
- Torino
- Trapani
- Trento
- Treviso
- Trieste
- Udine

- Varese
- Venezia
- Verbano-Cusio-Ossola
- Vercelli
- Verona
- Vibo Valentia
- Vicenza
- Viterbo

8. Durante la pandemia, prevalentemente hai vissuto:

*Contrassegna solo un ovale.*

- In un piccolo paese (meno di 15.000 abitanti)
- In una città di medie dimensioni (tra 15.000 e 300.000 abitanti)
- In una grande città (più di 300.000 abitanti)

9. Durante la pandemia, prevalentemente hai vissuto:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- In un'abitazione troppo piccola per te
- In un'abitazione con uno spazio esterno
- In una zona con spazi adeguati per fare attività all'aperto
- Nessuna delle precedenti

10. Qual è la tua condizione prevalente? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Lavoratore      *Passa alla domanda 11.*
- Pensionato      *Passa alla domanda 66.*
- Studente      *Passa alla domanda 66.*
- Altro (per es. inattivo, disoccupato, inabile al lavoro)      *Passa alla domanda 66.*

## POSIZIONE LAVORATIVA

11. Lavori nel settore: \*

*Contrassegna solo un ovale.*

Privato *Passa alla domanda 12.*

Pubblico *Passa alla domanda 38.*

## SETTORE PRIVATO

12. Ti puoi classificare come: \*

*Contrassegna solo un ovale.*

Lavoratore dipendente *Passa alla domanda 13.*

Libero professionista *Passa alla domanda 31.*

Imprenditore *Passa alla domanda 23.*

## LAVORATORE DIPENDENTE

13. Qual è il tuo inquadramento? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

Apprendista

Operaio

Impiegato

Quadro

Dirigente

Preferisco non rispondere

14. Hai un contratto di lavoro:

*Contrassegna solo un ovale.*

- A tempo determinato
- A tempo indeterminato
- Altro (per es. a chiamata)

15. Hai un contratto di lavoro:

*Contrassegna solo un ovale.*

- A tempo pieno (full-time)
- A tempo parziale (part-time)

16. Svolgi prevalentemente mansioni di carattere:

*Contrassegna solo un ovale.*

- Ripetitivo
- Non ripetitivo

17. In media, quanto tempo impieghi per recarti sul luogo di lavoro?

In minuti.

---

18. Qual è la dimensione dell'azienda in cui lavori?

*Contrassegna solo un ovale.*

- Meno di 10 dipendenti
- Da 10 a 49 dipendenti
- Da 50 a 249 dipendenti
- Più di 250 dipendenti

19. A quale settore economico appartiene l'azienda in cui lavori?

*Contrassegna solo un ovale.*

- Agricoltura
- Manifattura
- Costruzioni
- Commercio
- Servizi
- Altro

20. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente d'accordo a 5-molto d'accordo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Ho un elevato grado di autonomia decisionale	<input type="radio"/>				
Il mio lavoro dipende da quello di altri colleghi e/o viceversa	<input type="radio"/>				
La mia mansione richiede la partecipazione ad un team di lavoro	<input type="radio"/>				
Nel mio lavoro sono importanti le interazioni informali tra colleghi	<input type="radio"/>				
Mi servono attrezzature/software disponibili solo in azienda, difficili da trasportare e/o utilizzare a casa	<input type="radio"/>				
Il lavoro mi fa sentire realizzato	<input type="radio"/>				
Al lavoro cerco sempre di dare il massimo	<input type="radio"/>				

21. Hai lavorato durante la pandemia? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, durante entrambe le ondate *Passa alla domanda 54.*
- Sì, solo durante la PRIMA ondata *Passa alla domanda 47.*
- Sì, solo durante la SECONDA ondata *Passa alla domanda 47.*
- No *Passa alla domanda 66.*

22. Indicativamente, dall'inizio della pandemia ad oggi, quanto tempo hai passato in cassa integrazione?

*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 giorni
- Meno di 2 settimane
- Tra 2 e 8 settimane
- Più di 8 settimane

*Passa alla domanda 54.*

## IMPRENDITORE

23. Che tipo di azienda possiedi? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Ditta individuale
- Società di persone (per es. S.n.c., S.a.s.)
- Società di capitali (per es. S.r.l., S.p.a.)
- Società cooperativa
- Altre forme giuridiche
- Preferisco non rispondere

24. In media, quanto tempo impieghi per recarti sul luogo di lavoro?

In minuti.

---

25. Svolgi prevalentemente mansioni di carattere:

*Contrassegna solo un ovale.*

Ripetitivo

Non ripetitivo

26. Qual è la dimensione della tua azienda?

*Contrassegna solo un ovale.*

Meno di 10 dipendenti

Da 10 a 49 dipendenti

Da 50 a 249 dipendenti

Più di 250 dipendenti

27. A quale settore economico appartiene la tua azienda?

*Contrassegna solo un ovale.*

Agricoltura

Manifattura

Costruzioni

Commercio

Servizi

Altro

28. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente d'accordo a 5-molto d'accordo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Il lavoro mi fa sentire realizzato	<input type="radio"/>				
Al lavoro cerco sempre di dare il massimo	<input type="radio"/>				

29. Hai lavorato nella tua azienda durante la pandemia? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, durante entrambe le ondate *Passa alla domanda 54.*
- Sì, solo durante la PRIMA ondata *Passa alla domanda 47.*
- Sì, solo durante la SECONDA ondata *Passa alla domanda 47.*
- No *Passa alla domanda 66.*

30. Indicativamente, dall'inizio della pandemia ad oggi, per quanto tempo è rimasta chiusa la tua azienda?

*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 giorni
- Meno di 2 settimane
- Tra 2 e 8 settimane
- Più di 8 settimane

*Passa alla domanda 54.*

**LIBERO PROFESSIONISTA**

31. Prevalentemente, per svolgere la tua professione:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Ti avvali di un ufficio/locale/laboratorio apposito diverso dalla tua abitazione
- Ti avvali di un ufficio/locale/laboratorio apposito presso la tua abitazione
- Ti rechi presso il committente/cliente

32. Svolgi prevalentemente mansioni di carattere:

*Contrassegna solo un ovale.*

- Ripetitivo
- Non ripetitivo

33. Ti avvali di collaboratori e/o dipendenti?

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì
- No

34. In media, quanto tempo impieghi per recarti sul luogo di lavoro?

In minuti.

---

35. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente d'accordo a 5-molto d'accordo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Il lavoro mi fa sentire realizzato	<input type="radio"/>				
Al lavoro cerco sempre di dare il massimo	<input type="radio"/>				

---

36. Hai lavorato durante la pandemia? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, durante entrambe le ondate *Passa alla domanda 54.*
- Sì, solo durante la PRIMA ondata *Passa alla domanda 47.*
- Sì, solo durante la SECONDA ondata *Passa alla domanda 47.*
- No *Passa alla domanda 66.*

37. Indicativamente, dall'inizio della pandemia ad oggi, per quanto tempo non hai potuto svolgere la tua attività?

*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 giorni
- Meno di 2 settimane
- Tra 2 e 8 settimane
- Più di 8 settimane

*Passa alla domanda 54.*

## SETTORE PUBBLICO

38. Qual è il tuo inquadramento? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Dipendente pubblico
- Dirigente pubblico
- Preferisco non rispondere

39. In quale settore lavori?

*Contrassegna solo un ovale.*

- Funzioni centrali (per es. Ministeri, Agenzie fiscali, enti pubblici non economici)
- Funzioni locali (per es. Regioni e Autonomie locali, enti pubblici non economici locali)
- Istruzione e ricerca (per es. Scuola, Università, istituti di ricerca)
- Sanità (per es. Aziende Sanitarie Locali, ospedali)
- Difesa e sicurezza (per es. Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Esercito Italiano)

40. Hai un contratto di lavoro:

*Contrassegna solo un ovale.*

- A tempo indeterminato
- A tempo determinato
- Altro

41. Hai un contratto di lavoro:

*Contrassegna solo un ovale.*

- A tempo pieno (full-time)
- A tempo parziale (part-time)

42. Svolgi prevalentemente mansioni di carattere:

*Contrassegna solo un ovale.*

- Ripetitivo
- Non ripetitivo

43. In media, quanto tempo impieghi per recarti sul luogo di lavoro?

In minuti.

---

44. Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente d'accordo a 5-molto d'accordo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Ho un elevato grado di autonomia decisionale	<input type="radio"/>				
Il mio lavoro dipende da quello di altri colleghi e/o viceversa	<input type="radio"/>				
La mia mansione richiede la partecipazione ad un team di lavoro	<input type="radio"/>				
Nel mio lavoro sono importanti le interazioni informali tra colleghi	<input type="radio"/>				
Mi servono attrezzature/software disponibili solo in azienda, difficili da trasportare e/o utilizzare a casa	<input type="radio"/>				
Il lavoro mi fa sentire realizzato	<input type="radio"/>				
Al lavoro cerco sempre di dare il massimo	<input type="radio"/>				

45. Hai lavorato durante la pandemia? \*

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì, durante entrambe le ondate      *Passa alla domanda 54.*
- Sì, solo durante la PRIMA ondata      *Passa alla domanda 47.*
- Sì, solo durante la SECONDA ondata      *Passa alla domanda 47.*
- No      *Passa alla domanda 66.*

46. Indicativamente, dall'inizio della pandemia ad oggi, quanto tempo hai passato in cassa integrazione?

*Contrassegna solo un ovale.*

- 0 giorni  
 Meno di 2 settimane  
 Tra 2 e 8 settimane  
 Più di 8 settimane

## PRODUTTIVITA'

47. Per quanto tempo hai svolto il tuo lavoro in smart working durante i seguenti periodi? \*

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Mai in smart working	Meno del 50% del tempo	Più del 50% del tempo	100% del tempo	Non ho lavorato in questo periodo
Anno precedente alla pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PRIMA ondata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SECONDA ondata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. Durante la pandemia, ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?

*Contrassegna solo un ovale.*

- Sì  
 No

49. Durante la pandemia, hai potuto scegliere gli orari di lavoro?

*Contrassegna solo un ovale.*

Sì

No

50. Durante la pandemia, rispetto alle normali condizioni lavorative, come sono cambiati i seguenti aspetti:

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte sulla scala: 1-ridotto significativamente, 2-ridotto, 3-invariato, 4-aumentato, 5-aumentato significativamente.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Il tempo impiegato nel portare a termine i tuoi obiettivi	<input type="radio"/>				
Lo sforzo necessario per portare a termine i tuoi obiettivi	<input type="radio"/>				
Il carico di lavoro	<input type="radio"/>				
Le ore di lavoro	<input type="radio"/>				
Il tempo dedicato al coordinamento dell'attività lavorativa (per es. riunioni, pianificazione)	<input type="radio"/>				
La facilità nello scambio di informazioni	<input type="radio"/>				
La quantità di interruzioni (per es. pause, perdita di concentrazione)	<input type="radio"/>				

51. Durante la pandemia, rispetto alle normali condizioni lavorative, come è variata complessivamente la tua produttività? \*

1-ridotta significativamente, 2-ridotta, 3-invariata, 4-aumentata, 5-aumentata significativamente.

*Contrassegna solo un ovale.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

**Compila le seguenti domande SOLO se hai lavorato in smart working durante la pandemia.**

52. Solitamente, chi era presente in casa MENTRE SVOLGEVI lo smart working?

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Nessuno
- Minori
- Anziani, disabili
- Altre persone (per es. partner, coinquilino)

53. Sulla base della tua esperienza, ritieni che lo smart working presenti delle difficoltà legate a:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- L'uso di strumenti, tecnologie, piattaforme, software
- L'organizzazione del proprio lavoro
- La comunicazione e la relazione con colleghi e responsabili
- La gestione dello stress e delle emozioni
- Nessuna delle precedenti

*Passa alla domanda 62.*

**PRODUTTIVITA'**

54. Per quanto tempo hai svolto il tuo lavoro in smart working durante i seguenti periodi? \*

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Mai in smart working	Meno del 50% del tempo	Più del 50% del tempo	100% del tempo	Non ho lavorato in questo periodo
Anno precedente alla pandemia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PRIMA ondata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SECONDA ondata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

55. Durante la pandemia, ti è capitato di lavorare anche fuori dal tuo normale orario di lavoro?

*Contrassegna solo un ovale.*

Sì

No

56. Durante la pandemia, hai potuto scegliere gli orari di lavoro?

*Contrassegna solo un ovale.*

Sì

No

57. Durante la pandemia, rispetto alle normali condizioni lavorative, come sono cambiati i seguenti aspetti:

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte sulla scala: 1-ridotto significativamente, 2-ridotto, 3-invariato, 4-aumentato, 5-aumentato significativamente.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Il tempo impiegato nel portare a termine i tuoi obiettivi	<input type="radio"/>				
Lo sforzo necessario per portare a termine i tuoi obiettivi	<input type="radio"/>				
Il carico di lavoro	<input type="radio"/>				
Le ore di lavoro	<input type="radio"/>				
Il tempo dedicato al coordinamento dell'attività lavorativa (per es. riunioni, pianificazione)	<input type="radio"/>				
La facilità nello scambio di informazioni	<input type="radio"/>				
La quantità di interruzioni (per es. pause, perdita di concentrazione)	<input type="radio"/>				

58. Durante la pandemia, rispetto alle normali condizioni lavorative, come è variata complessivamente la tua produttività? \*

1-ridotta significativamente, 2-ridotta, 3-invariata, 4-aumentata, 5-aumentata significativamente.

*Contrassegna solo un ovale.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

59. Ti chiediamo ora di pensare alle due diverse ondate di COVID-19. Come è variata la tua produttività durante la SECONDA ondata rispetto alla PRIMA ondata?

1-ridotta significativamente, 2-ridotta, 3-invariata, 4-aumentata, 5-aumentata significativamente.

*Contrassegna solo un ovale.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

**Compila le seguenti domande SOLO se hai lavorato in smart working durante la pandemia.**

60. Solitamente, chi era presente in casa MENTRE SVOLGEVI lo smart working?

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Nessuno
- Minori
- Anziani, disabili
- Altre persone (per es. partner, coinquilino)

61. Sulla base della tua esperienza, ritieni che lo smart working presenti delle difficoltà legate a:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- L'uso di strumenti, tecnologie, piattaforme, software
- L'organizzazione del proprio lavoro
- La comunicazione e la relazione con colleghi e responsabili
- La gestione dello stress e delle emozioni
- Nessuna delle precedenti

*Passa alla domanda 62.*

**BILANCIAMENTO TRA LAVORO E VITA PRIVATA**

62. Durante la pandemia, rispetto alla normalità, come si sono modificati i seguenti aspetti?

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Non pertinente	Diminuite	Invariate	Aumentate
Le ore dedicate al lavoro domestico (per es. pulizie, spesa, riordino)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le ore dedicate alla cura dei bambini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le ore dedicate alla cura di anziani/disabili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le ore per sé (per es. hobby, socialità, cura di sé, attività fisica)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

63. Durante la pandemia, rispetto alla normalità, hai CONDIVISO con qualcuno:

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Non pertinente	Meno di prima	Uguale a prima	Più di prima
Il lavoro domestico (per es. pulizie, spesa, riordino)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cura di bambini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La cura di anziani/disabili	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

64. Considerando il periodo della pandemia, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente d'accordo a 5-molto d'accordo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Non pertinente	1	2	3	4	5
Il mio carico di lavoro è diventato eccessivo	<input type="radio"/>					
Penso al lavoro più di prima	<input type="radio"/>					
Dopo il lavoro sono più stanco di prima	<input type="radio"/>					
E' diventato più difficile dedicarmi alla famiglia a causa del lavoro	<input type="radio"/>					
E' diventato più difficile concentrarmi sul lavoro a causa della famiglia	<input type="radio"/>					

65. Durante la pandemia, rispetto alla normalità, come è variato complessivamente l'equilibrio tra la tua vita lavorativa e quella privata? \*

1-peggiorato significativamente, 2-peggiorato, 3-invariato, 4-migliorato, 5-migliorato significativamente.

*Contrassegna solo un ovale.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

*Passa alla domanda 66.*

**SALUTE**

66. Durante il periodo della pandemia si sono verificate alcune delle seguenti situazioni?

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Qualcuno a me caro si è ammalato gravemente di COVID-19 o è deceduto per COVID-19
- Ho vissuto con una persona positiva al COVID-19
- Sono risultato positivo al COVID-19
- Mi sono ammalato gravemente di COVID-19
- Sono accaduti eventi stressanti non legati al COVID-19
- Nessuna delle precedenti

67. Durante la pandemia, rispetto alla normalità, hai provato:

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	Mai	Meno del solito	Come al solito	Più del solito
Rabbia, aggressività, frustrazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tristezza, malinconia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senso di solitudine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perdita di fiducia in sé stessi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Serenità, soddisfazione, senso di realizzazione	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Speranza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

68. Durante la pandemia, hai sofferto delle seguenti patologie:

Scorri verso sinistra per visualizzare tutte le colonne.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	No	Sì, per la prima volta	Sì, meno del solito	Sì, come al solito	Sì, più del solito
Disturbi psicologici (per es. ansia, attacchi di panico, depressione)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disturbi del sonno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disturbi alimentari	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

69. Durante il periodo di pandemia, rispetto alla normalità, hai riscontrato un incremento dell'uso di:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Bevande alcoliche
- Tabacco
- Droghe leggere
- Droghe pesanti
- Psicofarmaci (per es. ansiolitici, antidepressivi)
- Videogiochi, social network, serie tv
- Cibi poco salutari
- Nessuna delle precedenti

70. Durante la pandemia hai:

E' possibile selezionare più di una risposta.

*Seleziona tutte le voci applicabili.*

- Sofferto la chiusura delle palestre/piscine/centri sportivi
- Aumentato le ore dedicate all'attività fisica
- Ridotto le ore dedicate all'attività fisica
- Intensificato l'attività fisica all'aperto
- Intensificato l'attività fisica in casa
- Praticato attività fisica per alleviare l'ansia e lo stress
- Non ho fatto sport
- Nessuna delle precedenti

71. Durante la pandemia, rispetto alla normalità, come è variato complessivamente il tuo livello di stress? \*

1-ridotto significativamente, 2-ridotto, 3-invariato, 4-aumentato, 5-aumentato significativamente.

*Contrassegna solo un ovale.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

72. In questi momenti della tua vita, quanto ti sei sentito felice? \*

Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente a 5-moltissimo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Anno precedente alla pandemia	<input type="radio"/>				
Durante la pandemia	<input type="radio"/>				

*Passa alla domanda 73.*

**CONSIDERAZIONI FINALI**

73. Quanto ti piacciono i seguenti aspetti dello smart working? Se lo hai fatto riferisciti alla tua esperienza, altrimenti rispondi in base alla tua opinione. Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente a 5-moltissimo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
Poter organizzare meglio i diversi aspetti della vita	<input type="radio"/>				
Avere più tempo per me e per i miei cari	<input type="radio"/>				
Non dover fare ogni giorno il tragitto casa-lavoro	<input type="radio"/>				

74. Quanto ti preoccupano i seguenti aspetti dello smart working? Se lo hai fatto riferisciti alla tua esperienza, altrimenti rispondi in base alla tua opinione. Scorri verso sinistra per selezionare le risposte su una scala da 1-per niente a 5-moltissimo.

*Contrassegna solo un ovale per riga.*

	1	2	3	4	5
La solitudine nel lavoro	<input type="radio"/>				
L'aumento dei carichi familiari	<input type="radio"/>				
Il rischio di maggiori conflitti in casa	<input type="radio"/>				

75. Se avessi la possibilità di scegliere tra le seguenti modalità di lavoro, per quale opteresti?

*Contrassegna solo un ovale.*

- 100% da remoto
- Più del 50% da remoto
- Più del 50% in presenza
- 100% in presenza

76. Se hai qualche considerazione in merito agli argomenti trattati nel questionario utilizza le righe sottostanti oppure scrivici all'indirizzo [questionariotesi.covid19@gmail.com](mailto:questionariotesi.covid19@gmail.com). Il tuo contributo per noi è importante!

---

---

---

---

---

---

Questi contenuti non sono creati né avallati da Google.

Google Moduli