

TERRITORI DISEGUALI E LAVORO A DISTANZA: LE SFIDE DELLE AREE INTERNE

a cura di
Filippo Tantillo
Rosita Zucaro

63

INAPPREPORT

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca che si occupa di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e, in generale, di tutte le politiche economiche che hanno effetti sul mercato del lavoro.

Nato il 1° dicembre 2016 a seguito della trasformazione dell'Isfol e vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'Ente ha un ruolo strategico - stabilito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 - nel nuovo sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro del Paese. L'Inapp fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN) e collabora con le istituzioni europee. È Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 del FSE+, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni (Piano Inapp 2023-2026), ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale. È l'ente nazionale all'interno del consorzio europeo ERIC-ESS che conduce l'indagine European Social Survey.

L'attività dell'Inapp si rivolge a una vasta comunità di stakeholder: ricercatori, accademici, mondo della pratica e policymaker, organizzazioni della società civile, giornalisti, utilizzatori di dati, cittadinanza in generale.

Presidente: *Natale Forlani*

Direttore generale: *Loriano Bigi*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

www.inapp.gov.it

La collana Inapp Report è curata da Pierangela Ghezzi.

INAPP

**TERRITORI DISEGUALI
E LAVORO A DISTANZA:
LE SFIDE DELLE AREE INTERNE**

a cura di
Filippo Tantillo
Rosita Zucaro

Il Report costituisce un output realizzato nell'ambito del PTA 2022-2024 'Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l'analisi', linea di ricerca di cui al Work Package n. 6. Responsabile Struttura Mercato del lavoro: Manuel Marocco.

Questo testo è stato sottoposto con esito favorevole al processo di peer review interna curato dal Comitato tecnico scientifico dell'Istituto.

Testo a cura di *Filippo Tantillo* e *Rosita Zucaro*

Autori: *Marina De Angelis* (cap. 2), *Silvia Donà* (cap. 3), *Francesco Manente* (cap. 1 e 2), *Massimiliano Resce* (cap. 1), *Filippo Tantillo* (Introduzione, cap. 4, Conclusioni), *Rosita Zucaro* (Introduzione, cap. 2, Conclusioni)

Testo chiuso a settembre 2025

Pubblicato a ottobre 2025

Coordinamento editoriale: *Costanza Romano*

Editing grafico e impaginazione: *Valentina Valeriano*

Le opinioni espresse in questo lavoro impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Alcuni diritti riservati [2025] [INAPP].

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISSN 2533-1795

ISBN 978-88-543-0370-6

Indice

Introduzione	7
1 Le Aree Interne e i mercati del lavoro territoriali: alcuni modelli a confronto	13
1.1 Dataset integrati per la lettura dei mercati del lavoro nelle Aree Interne..	13
1.2 Strutture del mercato del lavoro e opzioni sul lavoro da remoto	14
1.3 Lavoratori a bassa retribuzione e disuguaglianze geografiche	19
1.4 Divergenze nei giudizi sulla qualità dei servizi essenziali nei territori	26
1.5 Alcune considerazioni finali.....	34
2 Lavoro da remoto e care burden che relazione? Focus su Aree Interne e Centri	37
2.1 Lavorare a distanza e squilibri di genere nei carichi di cura: posizione del problema	37
2.2 Analisi descrittiva	42
2.3 Analisi multivariata.....	50
2.4 Osservazioni finali	53
3 Il tirocinio da remoto: il quadro regolatorio esistente nel panorama italiano	55
3.1 Introduzione	55
3.2 Analisi di contesto: la regolamentazione dei tirocini extracurricolari in Italia.....	56
3.3 Il tirocinio da remoto: definizione e ambito di applicazione	59
3.4 Smart training: lo stato dell'arte nelle diverse Regioni italiane e nelle Aree Interne del Paese.....	61

4	Smart Working e Aree Interne: esperienze territoriali a confronto	65
4.1	Introduzione.....	65
4.2	Le esperienze di Fontanigorda, Trento e Belluno	66
4.3	Nodi critici e prospettive emergenti.....	69
	Conclusioni	73
	Bibliografia	77

Introduzione

Le trasformazioni generate dalla diffusione pervasiva dello smart working¹ si sono affermate come un tema di rilievo, sollevando interrogativi inediti e prospettive di analisi nel dibattito scientifico, istituzionale e politico².

L'emergere di una maggiore flessibilità spazio-temporale nella prestazione lavorativa ha riattivato interrogativi consolidati attorno alla distribuzione geografica delle opportunità occupazionali, alla persistenza delle disuguaglianze di genere nei tempi di cura e alle forme di marginalizzazione strutturale dei territori.

Alla luce della prospettiva di analisi qui adottata, inerente alle possibili ricadute territoriali di tale fenomeno, lo stesso appare investito di una funzione ambivalente: da un lato, come dispositivo di potenziale rigenerazione per soggetti e territori a bassa densità abitativa; dall'altro, come fattore che rischia di rafforzare le asimmetrie territoriali esistenti, se non accompagnato da adeguate politiche di supporto, servizi di prossimità e infrastrutture abilitanti.

All'interno di questo scenario, il presente rapporto di ricerca si propone di approfondire, in una prospettiva interdisciplinare e orientata all'analisi territoriale, le implicazioni della remotizzazione del lavoro nei territori delle Aree

¹ In merito alle differenti denominazioni utilizzate tra smart working, lavoro agile, lavoro da remoto ecc. ai fini di una configurazione tipologica si rinvia a: Inapp e Zucaro (2022); Tantillo e Zucaro (2024, 7 ss.).

² Un'evidenza significativa in tal senso può trarsi dall'inserimento con un focus di trattazione specifico all'interno del Rapporto Inapp (Inapp 2021, 58 ss.) nel quale si legge che "Lo shock ha comportato il muoversi sul percorso della necessità e non dell'opportunità, non cogliendo a pieno l'occasione (eccettuate quelle grandi realtà che avevano già esperienze pregresse) non solo per la riorganizzazione del lavoro ma degli stessi processi produttivi, elementi strettamente connessi".

Interne italiane, ulteriore step di una linea di ricerca sul tema avviata in Inapp nel 2022³.

La ricerca si sviluppa, pertanto, in coerenza con il precedente studio, Iper-luoghi virtuali e spazi di interazione: lo smart working nelle Aree Interne⁴ e con le attività portate avanti nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sull'impatto delle forme di lavoro a distanza sulle Aree Interne, costituito dall'Inapp insieme all'Università del Molise e al Centro studi ArIA ivi istituito, con focus su questi temi.

L'analisi condotta procede quindi dall'assunto che lo spazio, inteso come ambiente, territorio nel quale si lavora, non rappresenta una semplice cornice fisica dell'agire lavorativo, ma una dimensione strutturale della disuguaglianza. Pertanto, in relazione a tali aree marginali del Paese, il lavoro da remoto non appare, in sé, un fattore intrinsecamente generativo di opportunità, né un vettore neutro di riequilibrio sociale o spaziale, ma al contrario si configura come una forma di articolazione della prestazione lavorativa profondamente condizionata dal contesto territoriale e istituzionale in cui si innesta.

In tal senso si determina un'influenza reciproca tra tali modalità di lavoro e l'ambiente nel quale si esplicano e che è di rilevante interesse analizzare anche alla luce delle radicate differenze territoriali che contraddistinguono l'Italia.

Le opportunità che possono discenderne mettono anche alla prova i territori con processi che potrebbero innescare una sorta di competizione tra i luoghi, tale da rimettere in discussione alcuni concetti fondamentali della coesione sociale (Corazza 2022).

L'efficacia dello smart working in termini di impatto per un nuovo *design making* dei territori dipende dalla qualità delle infrastrutture, dalla presenza di servizi essenziali, dalla capacità regolatoria delle istituzioni pubbliche e dal grado di consolidamento delle reti di cura e delle relazioni professionali. In questa prospettiva, la remotizzazione del lavoro non può essere assunta come una misura tecnicamente autosufficiente, ma richiede un ancoraggio alle politiche del lavoro, della formazione e della coesione sociale, che tenga conto delle asimmetrie esistenti e delle disuguaglianze prodotte o rafforzate dalla geografia sociale.

³ L'attività si colloca all'interno del macroprogetto di ricerca Inapp 'Smart working. Percorsi di ricerca per la regolazione, la misurazione e l'analisi'.

⁴ Si veda il seguente link <https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/20b89873-aca2-417d-b9fe-46841f4a8dbc/content>.

L'interazione tra tecnologia, spazio e regolazione assume per tale via una valenza strutturale e impone l'adozione di strumenti valutativi e di dispositivi normativi in grado di accompagnare, modulare e orientare il cambiamento in chiave di giustizia sociale ed equità territoriale.

L'ipotesi di fondo, che guida, in particolare, questa seconda fase di lavoro, è che la remotizzazione possa contribuire in termini redistributivi ma deve essere analizzata nei suoi effetti differenziati, tenendo conto non solo delle questioni organizzative inerenti ai singoli contesti aziendali o delle pubbliche amministrazioni, ma anche delle stratificazioni territoriali, infrastrutturali, di genere e socioeconomiche, che ne mediano concretamente le possibilità di accesso, fruizione ed esito.

Obiettivo generale del rapporto è analizzare criticamente la relazione tra remotizzazione del lavoro e questioni centrali per gli snodi occupazionali e per un'occupazione che sia di qualità, quali i carichi di cura e le opportunità formative nelle Aree Interne.

Il lavoro si propone altresì di delineare strumenti analitici utili alla definizione di politiche del lavoro territorialmente orientate, capaci di coniugare digitalizzazione, inclusione e equità territoriale, che possa tener conto di un tessuto produttivo costellato di piccole e medie imprese, e degli strumenti che potrebbero essere utili a rafforzarne la capacità produttiva (Di Salvatore 2025)

Dal punto di vista metodologico, la ricerca si fonda su un impianto misto e interdisciplinare. La componente empirica dello studio si basa sulla suddivisione dell'analisi dei microdati dell'indagine Inapp-PLUS 2022, integrati con la classificazione territoriale SNAI, per restituire un confronto sistematico tra Centri e Aree Interne rispetto quindi a variabili chiave come l'occupazione, la telelavorabilità, i carichi di cura e le condizioni di accesso alla formazione.

Per la prima volta la storica indagine dell'Istituto viene letta secondo la mappa dei Comuni delle Aree Interne elaborata dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud⁵. A questo si affianca un'analisi della regolazione, nei suoi vari formanti, e un'attività di confronto qualitativo con la comunità scientifica e con soggetti istituzionali, sociali e territoriali impegnati sul tema, che ha trovato un momento centrale di sintesi e validazione delle ipotesi di ricerca nel secondo seminario SWAI, ideato dall'Osservatorio Nazionale sull'impatto delle forme di

⁵ Si veda <https://politichecoesione.governo.it/it/>.

lavoro a distanza sulle Aree Interne, tenutosi presso l'Auditorium Inapp, nel mese di novembre del 2024⁶.

Il report si articola in quattro capitoli tematici, ciascuno dei quali esplora un asse di analisi ritenuto cruciale per la comprensione delle dinamiche territoriali in atto: i mercati del lavoro, i carichi di cura, il tirocinio in modalità smart, e le prospettive emerse dal confronto con gli attori locali.

I contributi in cui si articola la ricerca condividono l'obiettivo di collocare la riflessione sulla remotizzazione del lavoro entro una cornice analitica più ampia, volta a integrare riequilibrio territoriale, qualità dell'occupazione e sostenibilità sociale. In tale prospettiva, il territorio non è considerato un mero supporto, bensì un elemento strutturale nella definizione delle condizioni materiali e simboliche dell'agire lavorativo.

Il primo contributo propone, in particolare, un'analisi comparativa dei mercati del lavoro nelle Aree Interne e nei Centri, mettendo in luce le differenze nei livelli occupazionali, nella composizione professionale, nella telelavorabilità e nella diffusione del lavoro povero.

In tale capitolo viene operato il confronto tra i *pattern* dei Centri e quelli delle Aree Interne, attraverso i dati dell'indagine Inapp-PLUS che evidenziano comportamenti conformi e difformi. Il successivo capitolo è dedicato invece alla relazione tra il lavoro da remoto e il *care burden* familiare, con particolare attenzione alla dimensione di genere e alla distribuzione delle responsabilità familiari nei contesti territoriali più fragili.

La trattazione prosegue con il capitolo terzo, nel quale il tema di analisi si interrela con questioni di formazione *on the job*, quali lo smart training di cui vengono compilate una ricostruzione del quadro regolativo e un'analisi delle diseguaglianze nell'accesso a tale misura formativa nelle Aree Interne.

L'ultimo capitolo infine prende spunto da una discussione molto ricca, promossa dal citato Osservatorio sullo smart working e le Aree Interne, che si è svolta presso l'Inapp nel novembre 2024, e ha visto la partecipazione di esperienze territoriali di promozione di forme di flessibilità spaziale nello svolgimento della prestazione di lavoro da parte delle pubbliche amministrazioni locali, sulle quali sono state chiamate a riflettere le parti sociali e le istituzioni centrali dello Stato.

⁶ Per dettagli si veda <https://www.inapp.gov.it/eventi/seminario-swai-2024-smart-working-e-aree-interne-lavoro-a-distanza-e-riequilibrio-demografico-delle-aree-interne>.

Nel complesso, il rapporto intende contribuire a una riflessione critica sulla remotizzazione del lavoro quale processo complesso e multidimensionale, i cui effetti non possono essere valutati in assenza di una profonda comprensione delle condizioni territoriali e relazionali che ne mediano l'impatto.

Le Aree Interne, lungi dall'essere meri spazi di deficit, si configurano come contesti capaci di restituire alla dimensione territoriale del lavoro il suo carattere politico, incarnato e situato. La sfida, per le politiche pubbliche, consiste nel riconoscere questa specificità e trasformarla in leva per uno sviluppo territoriale equo e orientato alla qualità della vita.

L'obiettivo del Report è pertanto contribuire alla definizione di un'agenda di ricerca e di policy sulle forme del lavoro a distanza che sia attenta alle specificità territoriali, capace di coniugare le transizioni in corso, digitale, ambientale, e demografica con la coesione sociale, e sia orientata alla promozione di condizioni di vita e di lavoro eque e sostenibili.

1 Le Aree Interne e i mercati del lavoro territoriali: alcuni modelli a confronto

1.1 Dataset integrati per la lettura dei mercati del lavoro nelle Aree Interne

In questo capitolo si cercherà di delineare un'analisi di contesto delle Aree Interne confrontando diversi *pattern* che caratterizzano i mercati del lavoro territoriali ed evidenziando conformità e difformità tra i modelli riscontrati con quelli emergenti nelle aree urbane del Paese, con particolare riguardo alle problematiche riscontrate nel Mezzogiorno.

Per tale finalità vengono utilizzati i dati dell'indagine diretta dall'Inapp⁷ (Inapp *et al.* 2024) sui quali è stato operato un opportuno *matching* (Manente e Resce 2024a), con la classificazione aggiornata dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud⁸ (in particolare la nota tecnica del NUVAP⁹ e la precedente nota metodologica del DPS¹⁰). Si tratta di una metodologia che può essere replicata anche su altre banche dati e che può aprire una nuova frontiera di studi e di analisi sulle Aree Interne.

⁷ L'indagine Participation, Labour, Unemployment, Survey è una rilevazione campionaria nazionale ricorrente, che raccoglie informazioni su circa 46 mila individui intervistati telefonicamente attraverso un sistema CATI. Il questionario, di circa 200 domande complessive, è somministrato a un campione di persone residenti con età compresa tra 18 e 74 anni. I dati utilizzati si riferiscono all'ultima rilevazione condotta nel 2022.

⁸ Per approfondimenti sulla Mappa Aree Interne 2020 <<https://www.politichecoesione.governo.it/it/politica-di-coesione/strategie-tematiche-e-territoriali/strategie-territoriali/strategia-nazionale-aree-interne-snai/le-aree-interne-2021-2027/mappa-aree-interne-2020/>>.

⁹Al seguente link è consultabile la nota tecnica del NUVAP <[20220214-mappa-ai-2020-nota-tecnica-nuvap_rev.pdf](https://www.politichecoesione.governo.it/it/politica-di-coesione/strategie-tematiche-e-territoriali/strategie-territoriali/strategia-nazionale-aree-interne-snai/le-aree-interne-2021-2027/mappa-aree-interne-2020/nuvap_rev.pdf)>.

¹⁰Al seguente link è consultabile la nota esplicativa sul metodo di classificazione delle aree <https://www.agenziacoesione.gov.it/wp-content/uploads/2021/01/Nota_metodologica_Aree_interne-2-1.pdf> .

Il dataset implementato con le nuove informazioni permette una lettura degli aspetti più salienti dell'indagine PLUS anche per le dimensioni geografiche suggerite dalla classificazione dei Comuni secondo la SNAI (Strategia Nazionale per le Aree Interne). Trattandosi di un'indagine campionaria, per evitare perdita di significatività territoriale del campione, sono stati individuati due macrogruppi geografici di analisi:

- Centri (C): ricomprende i Comuni classificati come: A-Polo; B-Polo intercomunale; C-Cintura.
- Aree Interne (AI): ricomprende i Comuni classificati come: D-Intermedio; E-Periferico; F-Ultraperiferico.

L'obiettivo è quello di individuare conformità e difformità nei due aggregati su alcuni temi propri del lavoro. Per tale finalità si è proceduto alle comparazioni delle diverse composizioni distributive di variabili all'interno dei due gruppi¹¹.

1.2 Strutture del mercato del lavoro e opzioni sul lavoro da remoto

Un primo confronto nella struttura del mercato del lavoro tra l'aggregato Aree Interne e quello relativo ai Centri può essere condotto sugli indicatori¹².

relativi alla condizione di disoccupazione, inoccupazione e occupazione.

Oltre all'annosa disparità tra il Nord e il Mezzogiorno, si aggiunge l'ulteriore sofferenza delle Aree Interne che solo per il Sud e le Isole registrano livelli di disoccupazione e di inoccupazione di gran lunga più elevati rispetto ai Centri.

Il Nord, in generale, sembra avere una situazione migliore, con il Nord-Est che mostra valori di disoccupazione e inoccupazione più bassi sia nelle Aree Interne che nei Centri.

¹¹ In futuro potranno essere definiti differenti raggruppamenti funzionali agli obiettivi delle indagini.

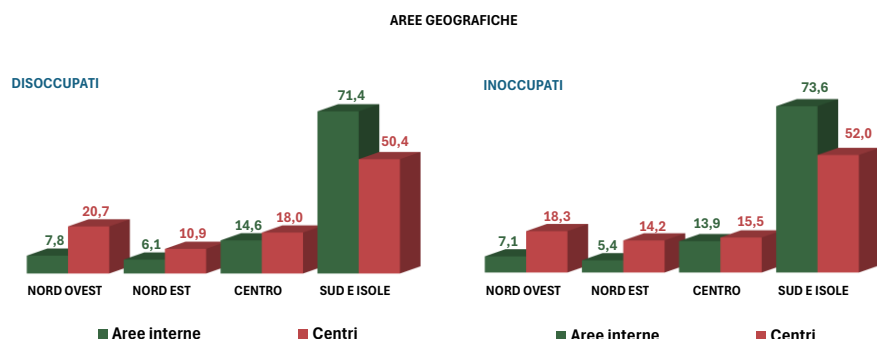
¹² I dati presentati derivano dall'indagine PLUS che adotta definizioni proprie per descrivere le condizioni occupazionali degli individui. In particolare:

- occupazione, disoccupazione e inoccupazione non sono qui intese secondo le definizioni ufficiali dell'Istat o dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), ma si basano su autopercezioni e dichiarazioni soggettive raccolte tramite questionario;
- la disoccupazione, ad esempio, non è limitata a chi cerca attivamente lavoro secondo i criteri ILO, ma può includere anche chi si considera disoccupato pur non cercando attivamente un impiego;
- l'inoccupazione fa riferimento a chi non ha mai svolto un'attività lavorativa, ma anche in questo caso la definizione è più ampia e soggettiva rispetto a quella utilizzata nella statistica ufficiale.

Pertanto, si parla di indicatori relativi alle condizioni occupazionali e non di indicatori ufficiali, al fine di evitare ambiguità interpretative.

Per quanto riguarda il tempo medio di ricerca di un lavoro, è di sei mesi nelle Aie e di cinque nei Centri.

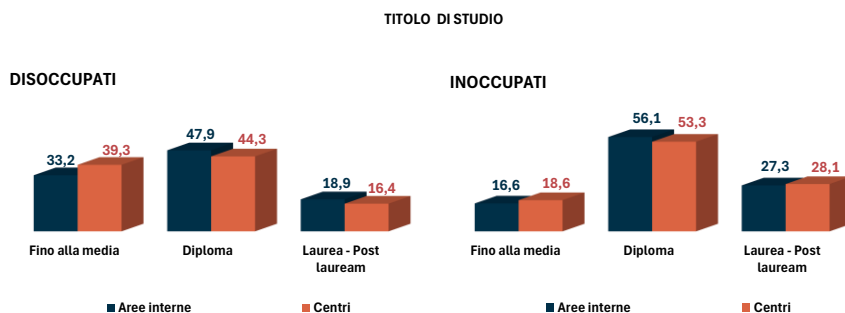
Figura 1.1 Distribuzione percentuale dei disoccupati e degli inoccupati residenti nelle Aree Interne e nei Centri – 2022



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

La distribuzione dei disoccupati per titolo di studio (figura 1.2) evidenzia una maggiore incidenza di titoli di studio più bassi nei Centri rispetto alle Aree Interne (fino alla scuola media: 39,3% nei Centri contro 33,2% nelle Aree Interne). Al contrario, nelle Aree Interne si osserva una quota leggermente più alta di disoccupati con diploma e laurea. Per quanto riguarda gli inoccupati, non emergono differenze sostanziali tra le due aree, con una distribuzione simile per tutti i livelli di istruzione. I dati mostrano che, anche tra coloro con un livello di istruzione elevato, è presente una quota significativa di persone che non hanno mai avuto accesso al mercato del lavoro. Questa condizione potrebbe riflettere, almeno in parte, la presenza di fasce più giovani della popolazione, mediamente più istruite, che non hanno ancora intrapreso un percorso lavorativo.

Figura 1.2 Incidenza percentuale di disoccupati e inoccupati secondo il titolo di studio – 2022



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Guardando la distribuzione degli occupati (figura 1.3) emerge che:

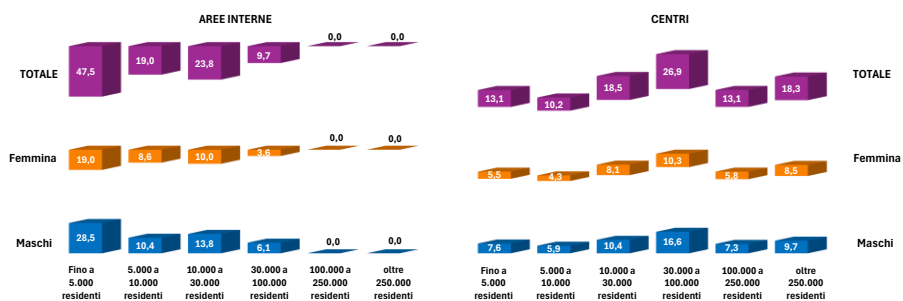
- nelle Aree Interne l'occupazione è prevalentemente concentrata nei Comuni più piccoli, sotto i 5.000 abitanti¹³, si tratta di un'evidenza da indagare poiché, oltre all'aspetto strutturale¹⁴, potrebbe trattarsi di specializzazioni settoriali in questi Comuni ad alta intensità del lavoro o semplicemente di un modello residenziale;
- nei Centri l'occupazione è più diffusa nelle città di medie e grandi dimensioni, con una significativa presenza di occupati nelle città con una popolazione superiore a 30.000 abitanti.

Il divario di genere è presente in entrambe le aree, ma tende ad essere meno marcato nei Centri urbani rispetto alle Aree Interne e questo anche per le ragioni che si indagheranno nel prossimo capitolo.

¹³ Le stime si basano su dati dell'indagine PLUS e possono risentire di margini di errore campionario, soprattutto nei Comuni di piccole dimensioni. I risultati vanno interpretati come indicazioni tendenziali e non come dati ufficiali.

¹⁴ Nelle Aree Interne si concentrano prevalentemente i Comuni di piccole dimensioni.

Figura 1.3 Distribuzione degli occupati per ampiezza, comune di residenza e composizione di genere – 2022 (%)

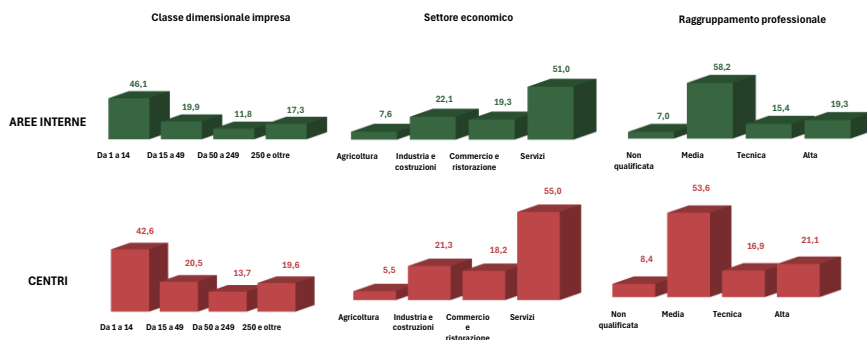


Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Dal punto di vista della distribuzione degli occupati per dimensione di impresa, settore economico e raggruppamento professionale (figura 1.4) emerge quanto segue:

- nelle Aree Interne si registra una relativa maggiore presenza di micro-imprese, una relativa maggiore specializzazione nel settore agricolo, una maggiore presenza anche nell'industria e costruzioni e nel commercio e ristorazione una maggiore incidenza della qualificazione media nelle professioni;
- nei Centri si registra una relativa maggiore presenza di imprese piccole, medie e grandi e una maggiore specializzazione nei servizi; per le professioni tecniche e ad alta qualificazione sono leggermente più presenti.

Figura 1.4 Distribuzione degli occupati per dimensione di impresa, settore economico e raggruppamento professionale – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

In ragione della finalità di questo studio si passa ora a considerare la distribuzione della modalità di lavoro da remoto (figura 1.5).

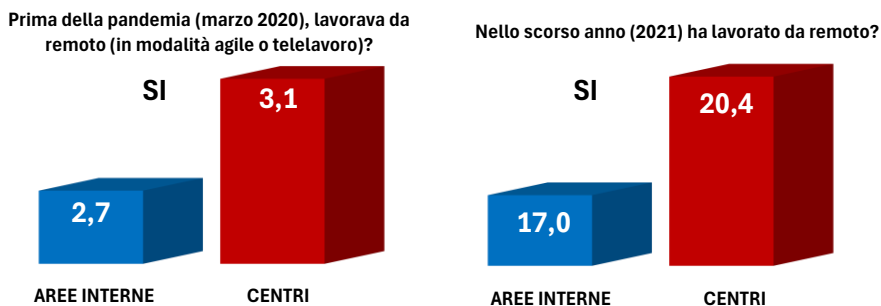
Secondo i dati dell'indagine PLUS, le modalità di lavoro da remoto risultavano poco diffuse prima della pandemia. L'indagine consente di rilevare se i lavoratori svolgevano attività da remoto sia prima del Covid-19 che nel 2022, offrendo così una lettura comparativa utile. È importante ricordare che la stima dello smart working può variare tra le diverse fonti a seconda delle definizioni adottate. Durante la pandemia, il ricorso al lavoro agile ha subito un'accelerazione significativa, fenomeno ampiamente documentato anche da altri studi¹⁵. In questa fase storica si è verificato un vero e proprio *jump-up* tecnologico e organizzativo che ha trasformato in profondità i modelli lavorativi.

Secondo le stime dei dati PLUS il 19,7% degli occupati ha dichiarato di aver svolto lavoro da remoto nell'anno precedente l'intervista (2021): questa incidenza è del 17% nelle AI e del 20,4% nei Centri¹⁶.

¹⁵ Secondo l'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, ad esempio, i lavoratori agili in Italia sono passati da circa 570.000 nel 2019 a oltre 6,5 milioni nel 2020.

¹⁶ L'indicatore in questo caso non è in grado di catturare il fenomeno di nomadismo digitale che si è diffuso durante la pandemia per cui molti lavoratori, grazie al lavoro da remoto, si sono potuti spostare dai Centri alle Aree Interne e riesce a descrivere solo il passaggio di modalità lavorative dei residenti rispettivamente nei due aggregati.

Figura 1.5 Distribuzione modalità di lavoro da remoto (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

1.3 Lavoratori a bassa retribuzione e disuguaglianze geografiche

In un contesto di crescenti disuguaglianze territoriali, un'analisi approfondita del fenomeno dei lavoratori a basso reddito (i cosiddetti *low paid*¹⁷) rivela *pattern* significativi nella distribuzione geografica tra Aree Interne e Centri urbani. I dati forniscono un quadro dettagliato di questo fenomeno, evidenziando come la questione dei bassi salari si intrecci con le specificità socioeconomiche dei diversi contesti territoriali (Manente e Resce 2024b).

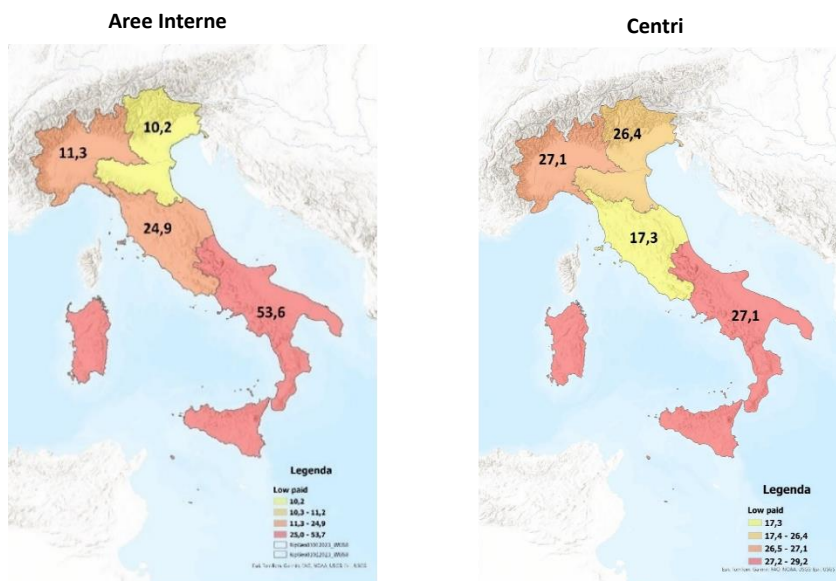
Dall'analisi dei dati sulla distribuzione dei lavoratori a bassa retribuzione emerge (figura 1.6) un quadro territoriale fortemente polarizzato tra le Aree Interne, mentre si presenta più omogeneo nella comparazione tra i Centri. Se, infatti, in questi ultimi Sud e Isole presentano la stessa concentrazione di *low-paid* rilevata nel Nord-Ovest (27,1%), nelle AI il quadro è fortemente differenziato (rispettivamente 53,6% di *low-paid* nel Mezzogiorno vs 11,3% nel Nord-Ovest). La distanza più alta, pari a 43,4 punti percentuali, si registra nelle AI tra Mezzogiorno e Nord-Est. Nei Centri, invece, la distanza massima tra gli estremi è pari a 9,8 p.p., confermando una maggiore omogeneità di distribuzione.

¹⁷ I lavoratori a basso reddito sono stati individuati con un indicatore ispirato alla Direttiva europea 2022/2041 sui salari minimi adeguati, individuando quei lavoratori con una retribuzione al di sotto del 60% della retribuzione mediana.

Nel confronto tra aggregati, nel Nord Italia si osserva una dinamica simile tra Nord-Ovest e Nord-Est, dove la concentrazione di *low paid* nelle Aree Interne è significativamente inferiore rispetto ai Centri: 11,3% vs 27,1% nel Nord-Ovest e 10,2% vs 26,4% nel Nord-Est. Per quanto riguarda invece le altre due circoscrizioni si osserva una maggiore percentuale dei lavoratori a bassa retribuzione nelle AI rispetto ai Centri, nello specifico: nel Centro Italia le AI registrano un 24,9% contro un 17,3% dei Centri; nel Sud e nelle Isole le AI registrano un 53,6% contro un 27,1% (quasi il doppio).

Questi dati evidenziano la persistente debolezza strutturale del mercato del lavoro nelle Aree Interne del Mezzogiorno, dove si concentrano maggiormente condizioni di svantaggio economico e occupazionale.

Figura 1.6 Distribuzione dei lavoratori *low paid* per area geografica, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

L'analisi delle dinamiche distributive dei lavoratori a bassa retribuzione rivela schemi significativamente differenziati anche quando si considerano le classi di età (figura 1.7).

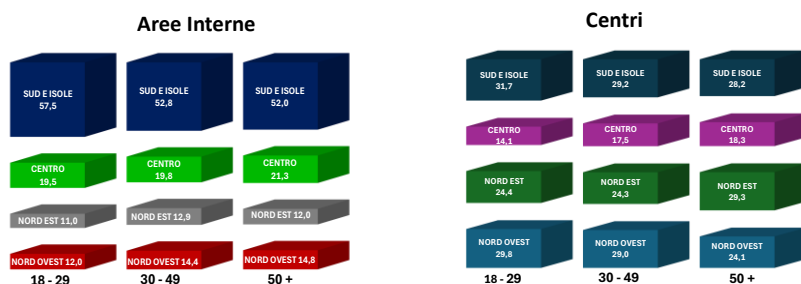
Partendo dal Nord-Ovest, osserviamo una situazione particolare: nelle Aree Interne la percentuale di *low paid* cresce leggermente con l'età, passando dal

12% dei giovani al 14,8% degli over 50, mentre nei Centri il fenomeno colpisce maggiormente le fasce più giovani, con quasi il 30% tra i 18-29 anni. Questo significativo divario suggerisce una maggiore difficoltà occupazionale tra i giovani nelle aree urbane del Nord-Ovest.

Il Nord-Est presenta alcune peculiarità interessanti. Se nelle AI la distribuzione dei *low paid* rimane relativamente stabile tra le diverse fasce d'età (oscillando tra l'11% e il 13%), nei centri urbani emerge un dato sorprendente: gli over 50 registrano la percentuale più alta di bassa retribuzione (29,3%), superando anche i giovani. Questa situazione unica nel panorama nazionale potrebbe riflettere particolari difficoltà nel reinserimento lavorativo dei lavoratori più anziani nei contesti urbani del Nord-Est.

Il Centro Italia si distingue per una dinamica opposta rispetto al Nord: qui sono le AI a mostrare percentuali più elevate di *low paid* rispetto ai Centri, con un *trend* leggermente crescente all'aumentare dell'età. Questa inversione di tendenza, come evidenziato anche in precedenza, potrebbe essere legata alla differente specializzazione produttiva delle AI del Centro Italia rispetto a quelle settentrionali, con un tessuto economico più fragile che offre minori opportunità di lavoro ben retribuito.

Figura 1.7 Distribuzione dei lavoratori low paid per classe di età, area geografica, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



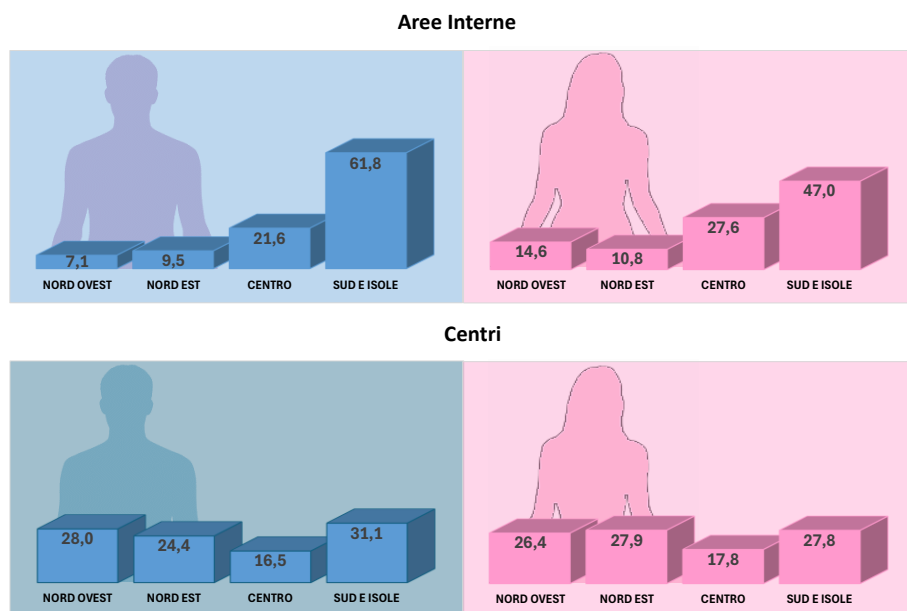
Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Nel Sud e nelle Isole emerge il quadro più critico: nelle Aree Interne meridionali, la percentuale di giovani con bassa retribuzione raggiunge il 57,5%, un dato allarmante che evidenzia la drammatica condizione occupazionale delle nuove generazioni in questi territori. Anche nelle fasce d'età successive, le percentuali

rimangono superiori al 50% nelle Aree Interne, mentre nei Centri, pur mantenendosi elevate, si attestano intorno al 30%, con una leggera tendenza alla diminuzione all'aumentare dell'età.

Esaminando come i lavoratori con basse retribuzioni si distribuiscano tra uomini e donne nelle diverse aree del Paese (figura 1.8), emerge che nel Nord-Ovest la situazione dei lavoratori *low paid* mostra una marcata disparità di genere nelle AI, dove le donne rappresentano una quota doppia rispetto agli uomini (14,6% contro 7,1%). Questo divario si attenua notevolmente nei Centri della stessa area geografica, dove la distribuzione diventa più equilibrata attestandosi intorno al 27%-28% per entrambi i generi.

Figura 1.8 Distribuzione dei lavoratori low paid per genere, area geografica, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Spostandoci nel Nord-Est, il panorama dei lavoratori a basso reddito cambia. Le Aree Interne mostrano una situazione quasi paritaria tra uomini e donne (rispettivamente 9,5% e 10,8%), mentre nei Centri si osserva una leggera prevalenza femminile, con il 27,9% delle donne contro il 24,4% degli uomini. È interessante notare come, in entrambe le aree del Nord, i Centri presentino

percentuali significativamente più alte di questi lavoratori rispetto alle Aree Interne.

La situazione nel Centro Italia presenta caratteristiche uniche nella distribuzione dei lavoratori a bassa retribuzione. È l'unica macro-regione dove le percentuali nelle Aree Interne superano quelle dei Centri. Nelle Aree Interne, le donne sono maggiormente rappresentate tra i lavoratori *low paid* (27,6%) rispetto agli uomini (21,6%). Nei Centri, invece, la situazione si equilibra, con percentuali che si attestano intorno al 17% per entrambi i generi.

Il Sud e le Isole presentano il quadro più critico e particolare nella distribuzione dei lavoratori *low paid*. Nelle Aree Interne si registrano le percentuali più alte di tutto il Paese, con una peculiarità: a differenza delle altre macro-regioni, qui sono gli uomini a rappresentare la quota maggiore di lavoratori a basso reddito (61,8% contro il 47% delle donne). Questo dato in realtà mostra anche il limite di lettura che hanno gli indicatori sul lavoro povero¹⁸ che in questo caso può essere viziato da una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro (Inapp e Esposito 2024).

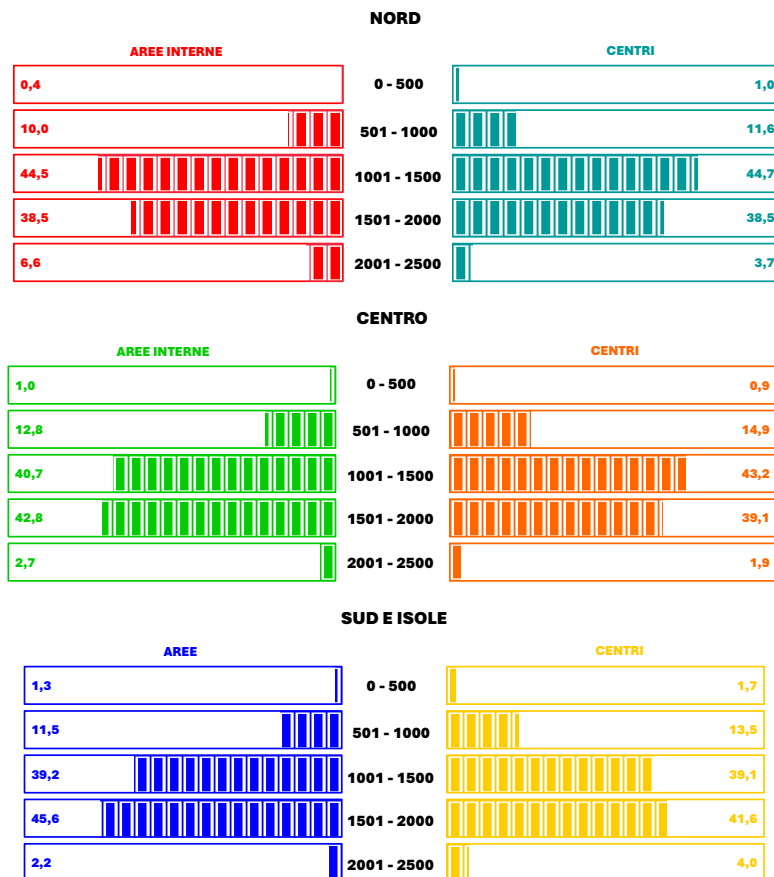
Questo divario si riduce significativamente nei Centri, dove le percentuali si attestano intorno al 30% per entrambi i generi, allineandosi maggiormente con il resto del Paese.

Se la distribuzione dei *low paid* è fortemente polarizzata, denunciando una presenza di redditi bassi soprattutto nelle AI del Mezzogiorno, un'asimmetria così forte non si riscontra quando si considera la distribuzione del salario di riserva ovvero la soglia di salario al di sotto della quale si decide di non lavorare (figura 1.9). Le persone che potrebbero accettare un lavoro povero (ad esempio al di sotto di 1.500 euro) nelle Aree Interne del Sud e delle Isole sono solo il 52 %, il dato più basso rispetto agli altri raggruppamenti (AI-Centro=54,5%; AI-Nord=54,9%; C-Sud e Isole=55,3%; C-Centro=59%; C-Nord=57,3%). Quindi nell'area geografica un cui si concentrano la maggior parte delle basse retribuzioni (AI del Sud e Isole) si registra la minore percentuale di persone disposte ad accettare un lavoro povero. Questa circostanza indica una redditività dei mercati del lavoro locali in queste zone che non soddisfa le aspettative dei potenziali lavoratori con conseguenti fenomeni di *labour shortage* o, peggio, di flussi migratori in uscita¹⁹.

¹⁸ Stessa critica viene mossa all'indicatore 'In work at risk of poverty rate' (IWP) del progetto 'EU Statistics on Income and Living Conditions' (EU-SILC) (Cfr. Rapporto Inapp (2022), paragrafo 5.2).

¹⁹ Si tratta di un'evidenza interessante che verrà approfondita con la costruzione di indicatori ad hoc per misurare l'attrattività dei mercati del lavoro locale.

Figura 1.9 Distribuzione salario di riserva, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



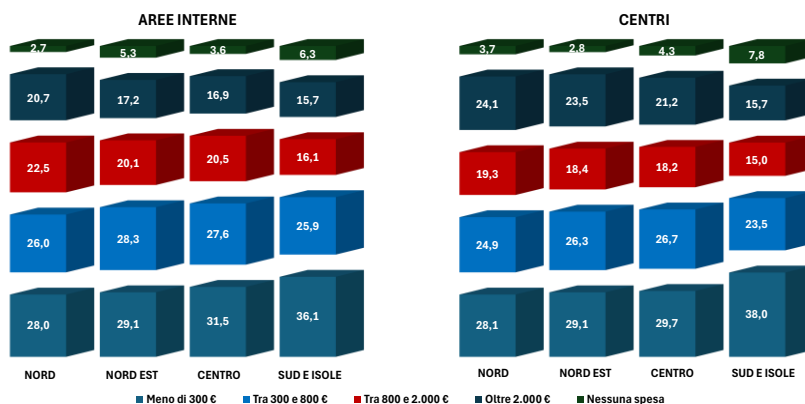
Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Fin qui sono stati analizzati i lavoratori a bassa retribuzione con un indicatore, quello dei *low paid*, che solo parzialmente è in grado di analizzare il fenomeno del lavoro povero. La povertà lavorativa, di fatto, è un concetto più ampio che in genere attiene alle condizioni patrimoniali e reddituali del nucleo familiare e non è analizzabile nella sua interezza con i dati dell'indagine PLUS. Può essere utile, però, illustrare le evidenze che emergono dalla domanda specifica della survey sulla capacità di affrontare delle spese improvvise.

Esaminando il Nord Ovest, si osserva una situazione relativamente omogenea tra AI e Centri: in entrambi i contesti, circa il 28% degli intervistati può gestire spese improvvise fino a 300 euro. Le differenze emergono però quando si considerano

le spese di maggiore entità: mentre nelle AI il 20,7% degli intervistati può affrontare spese superiori ai 2.000 euro, nei Centri questa percentuale sale al 24,1% (figura 1.10). È confortante notare come in questa macro-regione la quota di chi non può affrontare alcuna spesa imprevista rimanga contenuta, attestandosi al 2,7% nelle AI e al 3,7% nei Centri.

Figura 1.10 Capacità di spesa improvvisa per area geografica, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Nel Nord-Est, il panorama mostra alcune similitudini ma anche differenze significative. La capacità di affrontare spese minime rimane simile tra AI e Centri, con il 29,1% delle famiglie in grado di gestire spese fino a 300 euro in entrambi i contesti. Tuttavia, le disparità si accentuano per le spese più consistenti: nei Centri, il 23,5% delle famiglie può affrontare spese oltre i 2.000 euro, mentre nelle AI questa percentuale scende al 17,2%. È particolarmente rilevante notare come nelle AI la quota di chi non può affrontare alcuna spesa imprevista (5,3%) sia quasi doppia rispetto ai Centri (2,8%).

La situazione nel Centro Italia mostra i primi segnali di un progressivo deterioramento della capacità di spesa. Nelle AI, la percentuale di famiglie che può affrontare solo spese inferiori a 300 euro sale al 31,5%, mentre nei Centri si attesta al 29,7%. La capacità di gestire spese elevate si riduce rispetto al Nord, con il 16,9% delle famiglie nelle AI e il 21,2% nei Centri in grado di affrontare spese superiori ai 2.000 euro.

Il quadro più preoccupante emerge nel Sud e nelle Isole, dove si registrano le maggiori criticità. In queste Regioni, la percentuale di famiglie che può gestire solo spese minime sale significativamente, raggiungendo il 36,1% nelle AI e addirittura il 38% nei Centri. La capacità di affrontare spese elevate si riduce in modo marcato, con solo il 15,7% delle famiglie, in entrambi gli aggregati, in grado di gestire spese oltre i 2.000 euro. Inoltre, in queste aree si registra la più alta percentuale di famiglie che non possono affrontare alcuna spesa imprevista: 6,3% nelle AI e 7,8% nei Centri.

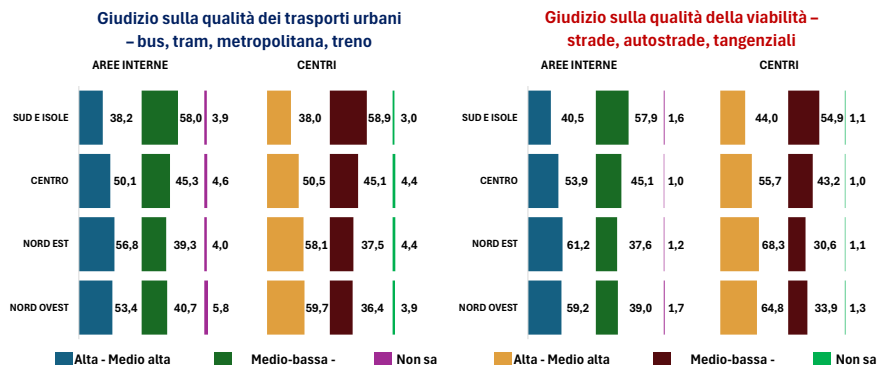
Questo quadro complessivo evidenzia alcune tendenze fondamentali nel Paese. In primo luogo, emerge chiaramente un gradiente Nord-Sud nella capacità di spesa, con una progressiva riduzione della resilienza economica man mano che si procede verso il Meridione. In secondo luogo, si osservano differenze strutturali tra Aree Interne e Centri, con questi ultimi che generalmente mostrano una maggiore capacità di affrontare spese elevate. È inoltre evidente una maggiore vulnerabilità delle Aree Interne, particolarmente accentuata nel Sud e nelle Isole, e una concentrazione crescente nelle fasce di spesa più basse procedendo da Nord a Sud.

1.4 Divergenze nei giudizi sulla qualità dei servizi essenziali nei territori

La qualità dei servizi essenziali rappresenta un elemento fondamentale per valutare il benessere e la vivibilità dei territori. L'analisi dei giudizi espressi dai cittadini su trasporti urbani, viabilità, sanità (sia di base che d'emergenza), uffici pubblici e istruzione offre una fotografia dettagliata delle disparità territoriali nel nostro Paese (Manente e Resce 2024c).

Gli indicatori presi in considerazione ripercorrono i temi che sono alla base della definizione delle Aree Interne, considerando la mobilità, la sanità e l'istruzione. Partendo dalla mobilità, la qualità dei trasporti urbani in Italia si presenta differenziata tra aree geografiche. Analizzando i dati, emerge immediatamente un chiaro divario tra Nord e Sud del Paese. Nel Nord-Ovest, la soddisfazione per i trasporti pubblici è significativamente più alta nei Centri, dove quasi il 60% degli intervistati esprime un giudizio positivo, rispetto alle Aree Interne dove questa percentuale scende al 53,4% (figura 1.11).

Figura 1.11 Distribuzione dei giudizi sulla mobilità, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Il Nord-Est mostra una situazione più equilibrata. Sia nei Centri che nelle AI, la maggioranza delle persone (circa il 57%-58%) è soddisfatta dei servizi di trasporto. La differenza tra Centri e AI è minima, indicando una distribuzione più omogenea della qualità dei servizi in questa area geografica.

Passando al Centro Italia, notiamo una situazione di sostanziale parità tra Centri e AI, con circa il 50% di giudizi positivi in entrambi i contesti. Questo equilibrio potrebbe riflettere politiche di sviluppo dei trasporti più uniformi in quest'area. La situazione cambia drasticamente quando si arriva al Sud e alle Isole. Qui prevale l'insoddisfazione, con circa il 58%-59% di giudizi negativi in entrambi gli aggregati, segno che le problematiche nei trasporti pubblici sono diffuse in modo uniforme in tutto il territorio meridionale.

È interessante notare come nel Nord la qualità dei trasporti tenda ad essere migliore nei centri urbani rispetto alle periferie, mentre questa differenza scompare man mano che si scende verso Sud, dove le criticità sembrano essere sistemiche e generalizzate.

Un altro elemento da considerare è la percentuale di persone che non esprimono un giudizio ('Non sa'), più alta nelle Aree Interne del Nord-Ovest (5,8%) e forse indicativa di una minore frequenza d'uso dei mezzi pubblici in queste zone.

Esaminando i dati sulla percezione della qualità delle infrastrutture stradali in Italia, emerge che nel Nord-Ovest, la soddisfazione per la viabilità mostra una differenza apprezzabile. Mentre quasi il 65% degli abitanti dei Centri esprime un giudizio positivo sulle strade (figura 1.11), questa percentuale scende al 59,2%

nelle AI. Questo divario di circa 5,6 punti percentuali suggerisce che le grandi città come Milano, Torino e Genova beneficiano di investimenti infrastrutturali maggiori rispetto alle zone più remote della stessa area geografica.

Il Nord-Est presenta la situazione più favorevole dell'intero Paese. Qui la soddisfazione raggiunge livelli notevoli, con il 68,3% degli abitanti dei centri urbani che valuta positivamente la rete stradale. Anche nelle Aree Interne il giudizio resta ampiamente positivo (61,2%), sebbene la differenza di 7,1 punti percentuali rappresenti il divario più marcato tra Centri e AI in tutto il Paese.

Scendendo al Centro Italia, i livelli di soddisfazione diminuiscono, ma la differenza tra i due aggregati si riduce significativamente. Con il 55,7% di valutazioni positive nei Centri e il 53,9% nelle Aree Interne, il divario è minimo (1,8 punti percentuali). Nel Sud e nelle Isole prevale l'insoddisfazione, con oltre la metà degli intervistati che esprime un giudizio negativo sulla viabilità. Nei centri urbani, solo il 44% degli abitanti valuta positivamente le strade, percentuale che scende ulteriormente al 40,5% nelle Aree Interne. Nonostante la differenza di 3,5 punti percentuali tra centri e periferie, il quadro generale rimane critico, riflettendo probabilmente decenni di sottofinanziamento delle infrastrutture meridionali.

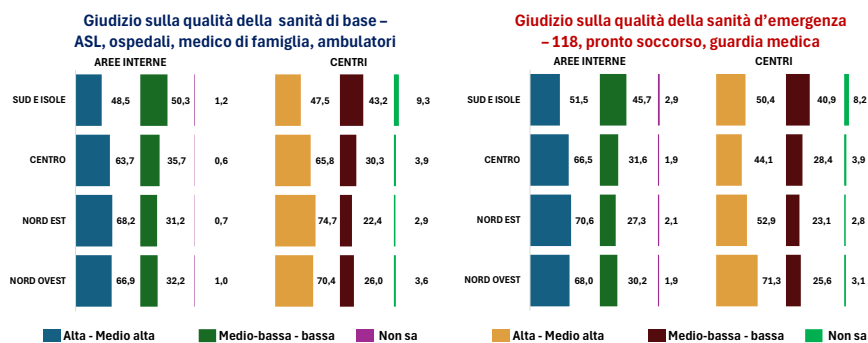
Il gradiente Nord-Sud nella qualità percepita delle infrastrutture stradali appare evidente: dal picco di soddisfazione del Nord-Est (C: 68,3%) si scende progressivamente fino ai minimi del Sud e Isole (AI: 40,5%).

Complessivamente, mentre i centri urbani godono generalmente di una migliore percezione della qualità stradale rispetto alle Aree Interne, l'appartenenza geografica sembra avere un peso ancora maggiore nella determinazione della soddisfazione dei cittadini verso le infrastrutture viarie.

L'analisi dei dati sulla percezione della qualità dei servizi sanitari di base in Italia rivela un quadro complesso e variegato, con differenze significative sia tra le diverse aree geografiche che tra centri urbani e zone periferiche.

Nel Nord-Ovest, la maggioranza della popolazione esprime un giudizio positivo sulla sanità di base. Nei centri urbani, il 70,4% degli intervistati valuta favorevolmente i servizi sanitari, mentre nelle Aree Interne questa percentuale scende leggermente al 66,9% (figura 1.12). Questa differenza suggerisce che le città del Nord-Ovest come Milano, Torino e Genova offrono generalmente un accesso migliore ai servizi sanitari rispetto alle zone più periferiche della stessa area. È interessante notare come nelle aree urbane ci sia anche una percentuale più alta di persone (3,6%) che non esprime un giudizio, forse a causa della maggiore complessità dell'offerta sanitaria nelle grandi città.

Figura 1.12 Distribuzione dei giudizi sulla sanità, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Il Nord-Est emerge come l'area con la più alta soddisfazione per i servizi sanitari in tutto il Paese. Nei centri urbani, quasi tre quarti della popolazione (74,7%) esprime un giudizio positivo – il valore più alto registrato in tutta Italia. Anche nelle Aree Interne la soddisfazione è elevata (68,2%), ma il divario di 6,5 punti percentuali evidenzia come le città del Nord-Est abbiano sviluppato sistemi sanitari particolarmente efficienti. Questa regione sembra aver raggiunto un buon equilibrio nella distribuzione delle risorse sanitarie, pur mantenendo un'eccellenza nei centri urbani.

Passando al Centro Italia, la situazione rimane complessivamente positiva, seppur con valori leggermente inferiori rispetto al Nord. Il 65,8% degli abitanti dei centri urbani e il 63,7% di quelli delle Aree Interne valutano favorevolmente i servizi sanitari. La differenza contenuta tra centri e periferie (2,1 punti percentuali) suggerisce una distribuzione relativamente omogenea della qualità assistenziale in quest'area geografica.

Come evidenziato anche in precedenza, la situazione cambia radicalmente nel Sud e nelle Isole, dove emerge un quadro preoccupante. Nelle Aree Interne, solo il 48,5% degli intervistati esprime un giudizio positivo, con il 50,3% che valuta negativamente i servizi sanitari, l'unico caso in tutta Italia in cui i giudizi negativi superano quelli positivi. Sorprendentemente, nei centri urbani la situazione non migliora, anzi: solo il 47,5% esprime valutazioni positive, una percentuale addirittura inferiore a quella delle Aree Interne. Questo dato rovescia la tendenza

osservata nel resto del Paese e suggerisce problematiche strutturali profonde che affliggono il sistema sanitario meridionale anche nei suoi principali centri urbani. Particolarmente significativo è l'alto tasso di risposte 'Non sa' nei centri urbani del Sud (9,3%), nettamente superiore a qualsiasi altra area geografica. Questo potrebbe riflettere una maggiore disconnessione tra cittadini e servizi sanitari, possibili esperienze limitate con il sistema sanitario locale, o una complessità nella navigazione dei servizi disponibili che porta a una mancanza di chiarezza sulla loro qualità.

Il divario Nord-Sud nella qualità percepita dei servizi sanitari appare netto e preoccupante. Mentre nelle Regioni settentrionali circa due terzi o più della popolazione esprime soddisfazione per i servizi sanitari, nel Meridione questa percentuale scende a meno della metà. Questo riflette probabilmente disparità storiche negli investimenti sanitari, differenze nella gestione delle risorse e possibili inefficienze strutturali che persistono nonostante i tentativi di uniformare la qualità dell'assistenza sanitaria su tutto il territorio nazionale.

Analizzando i dati sulla qualità percepita della sanità d'emergenza in Italia, nel Nord-Ovest, la situazione appare positiva e segue un pattern prevedibile: nei centri urbani, il 71,3% degli intervistati valuta favorevolmente i servizi di emergenza, percentuale che scende leggermente al 68% nelle Aree Interne (figura 1.12). Questa differenza di 3,3 punti percentuali suggerisce che le grandi città del Nord-Ovest dispongono di sistemi di emergenza leggermente più efficienti rispetto alle zone periferiche, probabilmente grazie alla maggiore concentrazione di strutture ospedaliere e personale specializzato.

La vera sorpresa arriva dal Nord-Est, dove assistiamo a un'inversione di tendenza: nelle Aree Interne ben il 70,6% degli intervistati esprime un giudizio positivo sui servizi d'emergenza, mentre nei centri urbani questa percentuale crolla al 52,9%. Questa differenza di ben 17,7 p.p. a favore delle aree periferiche rappresenta un'anomalia significativa. Potrebbe riflettere un'eccellente organizzazione dei servizi territoriali d'emergenza nelle aree montane e rurali del Nord-Est, oppure problematiche specifiche nel pronto soccorso delle città principali, forse legati a sovraffollamento o carenza di personale.

Nel Centro Italia, questo divario diventa ancora più marcato: le Aree Interne registrano un 66,5% di valutazioni positive, mentre nei centri urbani solo il 44,1% degli intervistati esprime un giudizio favorevole – una differenza di ben 22,4 p.p. Questo potrebbe indicare serie criticità nel pronto soccorso delle grandi città del Centro, probabilmente sovraccarichi e con lunghi tempi di attesa, mentre le Aree

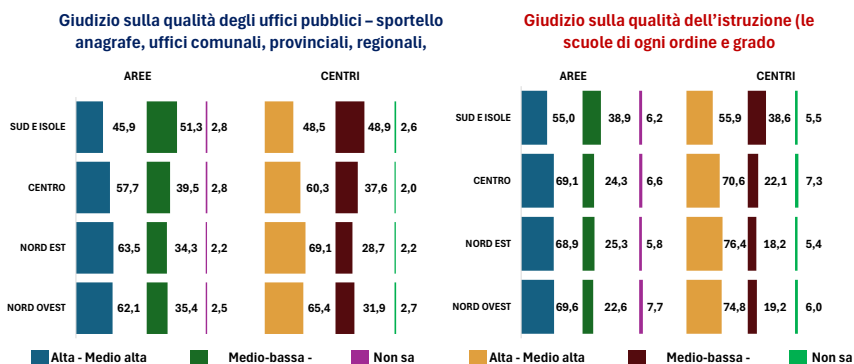
Interne potrebbero beneficiare di un migliore equilibrio tra domanda e offerta di servizi d'emergenza.

Nel Sud e nelle Isole, la situazione appare generalmente più critica, ma sorprendentemente più omogenea tra centri e periferie. Nelle Aree Interne, il 51,5% valuta positivamente i servizi d'emergenza, percentuale che scende leggermente al 50,4% nei centri urbani. Questa differenza minima suggerisce problematiche strutturali diffuse che interessano l'intero territorio meridionale. Da notare l'alta percentuale di risposte 'non sa' nei centri urbani del Sud (8,2%), che potrebbe indicare una minore familiarità con i servizi locali o esperienze limitate con il sistema d'emergenza.

Il quadro complessivo rivela dunque un'inversione del tradizionale vantaggio dei centri urbani rispetto alle aree periferiche. Mentre in altri ambiti (trasporti, viabilità) le città tendono a offrire servizi migliori, nella sanità d'emergenza – con l'eccezione del Nord-Ovest – le Aree Interne mostrano livelli di soddisfazione più elevati. Questo potrebbe riflettere il successo di politiche di potenziamento dei servizi territoriali d'emergenza nelle aree periferiche, ma anche le crescenti difficoltà del pronto soccorso urbani, sottoposti a pressioni sempre maggiori.

Esaminando i dati sulla qualità percepita degli uffici pubblici in Italia, nel Nord-Ovest, la situazione appare complessivamente positiva. Nelle città principali, quasi due terzi degli intervistati (65,4%) esprimono un giudizio favorevole sulla qualità degli sportelli anagrafici, degli uffici comunali, provinciali, regionali e delle imposte (figura 1.13). Nelle Aree Interne, pur mantenendosi su livelli apprezzabili, la soddisfazione scende leggermente al 62,1%. Questa differenza di 3,3 punti percentuali suggerisce che i centri urbani del Nord-Ovest, probabilmente grazie a maggiori risorse e alla digitalizzazione più avanzata, riescono ad offrire servizi pubblici percepiti come più efficienti. Le metropoli come Milano, Torino e Genova sembrano quindi riuscire a sfruttare le economie di scala per migliorare la qualità dei loro sportelli pubblici.

Figura 1.13 Distribuzione dei giudizi sulla qualità degli uffici pubblici e dell'istruzione, Aree Interne e Centri – 2022 (%)



Fonte: elaborazioni Inapp su indagine PLUS 2022 integrata con mappa Aree Interne 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud

Il Nord-Est presenta il quadro più favorevole dell'intero Paese. Qui la soddisfazione raggiunge i livelli più elevati, con ben il 69,1% degli abitanti dei centri urbani che valuta positivamente gli uffici pubblici. Anche nelle aree periferiche il gradimento resta buono (63,5%), sebbene la differenza di 5,6 punti percentuali rappresenti il divario più marcato tra centri e periferie in tutta Italia. L'uniformità nella percentuale di indecisi (2,2% sia nei centri che nelle periferie) suggerisce una conoscenza diffusa dei servizi su tutto il territorio.

Scendendo al Centro Italia, i livelli di soddisfazione diminuiscono, pur mantenendosi positivi. Nei centri urbani, il 60,3% degli intervistati esprime un giudizio favorevole, percentuale che scende al 57,7% nelle Aree Interne. Il divario contenuto (2,6 p.p.) suggerisce una distribuzione relativamente omogenea della qualità dei servizi. Tuttavia, aumentano le valutazioni negative rispetto al Nord (37%-39%), indicando l'emergere di alcune criticità diffuse che interessano sia le città che le Aree Interne. Curiosamente, nelle Aree Interne si registra una percentuale leggermente superiore di indecisi (2,8% contro 2,0%), forse indicativa di una minore familiarità con alcuni servizi pubblici più specializzati.

Nel Sud e nelle Isole prevale l'insoddisfazione, con oltre la metà degli intervistati delle Aree Interne (51,3%) che esprime un giudizio negativo sulla qualità degli uffici pubblici. Si tratta dell'unico caso in cui le valutazioni negative superano quelle positive nelle AI. Nei centri urbani la situazione migliora solo

marginalmente: il 48,5% esprime giudizi positivi, mentre il 48,9% valuta negativamente i servizi – una situazione di sostanziale parità che suggerisce problematiche strutturali profonde e diffuse. La differenza di 2,6 p.p. tra centri e periferie, simile a quella del Centro Italia, indica che anche nelle città meridionali la qualità dei servizi fatica a raggiungere livelli soddisfacenti.

La distanza Nord-Sud nella qualità percepita degli uffici pubblici appare evidente: dal picco di soddisfazione del Nord-Est (69,1% nei Centri) si scende progressivamente fino ai minimi del Sud e Isole (45,9% nelle Aree Interne), con una differenza che sfiora i 25 punti percentuali. Questo divario riflette disparità storiche nella capacità amministrativa, negli investimenti e nell'efficienza della pubblica amministrazione che, nonostante le politiche di coesione, sembrano persistere nel panorama italiano contemporaneo.

È interessante notare come in tutte le aree geografiche si mantenga un vantaggio dei centri urbani rispetto alle aree periferiche, con differenze più marcate nel Nord. Questo suggerisce che, nonostante gli sforzi di digitalizzazione e decentramento amministrativo, gli uffici pubblici nelle città continuano ad offrire servizi percepiti come migliori, probabilmente grazie a personale più numeroso e specializzato, strutture più moderne e maggiore accessibilità digitale.

Un'attenta lettura dei dati relativi alla percezione della qualità dell'istruzione in Italia, rivelano significative variazioni tra aree geografiche e tipologie territoriali. Nel Nord-Ovest, si osserva che il 69,6% dei residenti nelle Aree Interne valuta positivamente la qualità dell'istruzione (alta o medio-alta), mentre nei centri urbani questa percentuale sale al 74,8%. Le valutazioni negative (medio-bassa o bassa) si attestano al 22,6% nelle Aree Interne e al 19,2% nei Centri, con una quota di indecisi rispettivamente del 7,7% e del 6,0% (figura 1.13).

Il Nord-Est presenta uno scenario simile ma con un divario territoriale più marcato: nelle Aree Interne il 68,9% esprime un giudizio positivo, percentuale che raggiunge il 76,4% nei centri urbani. Le valutazioni negative sono del 25,3% nelle Aree Interne contro il 18,2% nei Centri, mentre gli indecisi rappresentano il 5,8% e il 5,4% rispettivamente.

Nel Centro Italia, la differenza tra Aree Interne e Centri appare più contenuta. Il 69,1% degli abitanti delle Aree Interne giudica positivamente la qualità dell'istruzione, percentuale che sale leggermente al 70,6% nei Centri. I giudizi negativi si attestano al 24,3% nelle Aree Interne e al 22,1% nei Centri, con una quota di indecisi del 6,6% e del 7,3%.

Il Sud e le Isole mostrano un quadro sostanzialmente diverso dalle altre macro-regioni. Qui la percezione positiva scende notevolmente, attestandosi al 55,0% nelle Aree Interne e al 55,9% nei Centri. Le valutazioni negative raggiungono livelli significativamente più alti: 38,9% nelle Aree Interne e 38,6% nei Centri. Gli indecisi rappresentano il 6,2% nelle Aree Interne e il 5,5% nei Centri.

Questi dati delineano due fenomeni principali: ancora una volta un evidente divario Nord-Sud nella percezione della qualità dell'istruzione e una differenza tra centri urbani e Aree Interne che varia significativamente tra le diverse macro-regioni. Mentre nel Nord la disparità centro-periferia appare più pronunciata (specialmente nel Nord-Est), nel Meridione questa differenza è minima, suggerendo che le problematiche percepite nel sistema educativo meridionale siano diffuse in modo più uniforme sul territorio.

La percentuale consistentemente più alta di valutazioni negative nel Sud e nelle Isole evidenzia una criticità percepita nel sistema educativo meridionale, sia nelle aree urbane che in quelle periferiche. Questa omogeneità territoriale nella percezione negativa contrasta con la situazione del Nord, dove le Aree Interne tendono a mostrare valutazioni significativamente meno positive rispetto ai centri urbani.

1.5 Alcune considerazioni finali

L'intento delle analisi riportate in questo capitolo è stato quello di evidenziare l'esistenza di *pattern* emergenti nei mercati del lavoro locali, confrontando due raggruppamenti geografici, quello delle Aree Interne (AI) e quello dei Centri (C). Le analisi riportate per i due gruppi evidenziano, a seconda delle variabili prese in considerazione, sia conformità che difformità. Sono proprio queste ultime a sottolineare l'esistenza di strutture diverse nei mercati del lavoro territoriali.

Scorrendo i principali risultati per variabile considerata, per quanto concerne i disoccupati e gli inoccupati, dal punto di vista territoriale si registra una forte polarizzazione che evidenzia la sofferenza delle AI che, solo per il Sud e Isole, registrano livelli di disoccupazione e di inoccupazione di gran lunga più elevati rispetto ai Centri. Se si considera la distribuzione delle due variabili in base al titolo di studio non si registrano difformità rilevanti tra AI e Centri.

Per quanto riguarda gli occupati nelle AI il maggior numero di occupati si concentra nei piccoli Comuni con una popolazione fino a 5.000 abitanti mentre

nei Centri nei Comuni tra i 30.000 e i 100.000 abitanti. Se si legge questa variabile per dimensione di impresa, settore economico e raggruppamento professionale si registrano solo leggere differenze (come, ad esempio, una relativa maggiore presenza di microimprese nelle AI, una relativa maggiore presenza dei Servizi nei Centri e delle imprese nel settore agricole nelle AI, una relativa maggiore qualifica alta nei Centri e media nelle AI).

Il ricorso alla possibilità di lavorare da remoto è fortemente incrementato per entrambi gli aggregati anche se in maniera relativamente superiore nei Centri rispetto alle AI.

Se si considerano i dati retributivi si registrano i maggiori differenziali territoriali, con una maggiore concentrazione nelle AI della presenza di lavoratori con bassi salari nel Sud e Isole, soprattutto nei Comuni periferici e ultraperiferici. Il Nord-Est e il Nord-Ovest mostrano una maggiore presenza di *low-paid* invece nei Centri.

Se si considera il salario di riserva i risultati smentiscono le aspettative. Data la presenza di retribuzioni più basse in alcune zone del Paese, ci si attenderebbe una concentrazione dei salari di riserva più bassi proprio nel Sud ed Isole. Di fatti questo non avviene e la distribuzione della variabile si presenta quasi omogenea negli aggregati presi in considerazione. La circostanza evidenzia che nonostante in alcuni casi le retribuzioni siano relativamente più basse le aspettative di retribuzione da parte dei lavoratori non mutano e restano più alte delle condizioni di mercato. Questo potrebbe spiegare due fenomeni da un lato il *labour shortage* (Manente e Resce 2025a) dall'altro i forti flussi di mobilità in uscita di giovani skillati (Manente e Resce 2025b).

Infine, se si considerano i giudizi su mobilità, sanità e istruzione emerge che:

- nelle AI del Mezzogiorno si concentrano prevalentemente i giudizi negativi; in particolare per la mobilità i giudizi negativi superano quelli positivi sia nei Centriche nelle AI;
- per la sanità di base e per i servizi pubblici delle PA i giudizi negativi superano quelli positivi solo nella AI;
- nella sanità di emergenza invece quelli positivi superano quelli negativi; così anche per l'istruzione che registra nelle AI del Sud e Isole il maggior gradimento tra i diversi servizi (55% positivo vs 38,9% negativo).

In questo primo tentativo di analisi sono state prese in considerazione solo alcune variabili dell'indagine Inapp-PLUS, che ne conta molte altre ancora non

indagate. La capacità interpretativa sicuramente può aumentare con l'integrazione di altre fonti.

La comparazione tra Centri e Aree Interne ha messo in evidenza molte conformità tra i due gruppi territoriali in relazione alle variabili selezionate, in alcuni casi si assiste però a delle vere e proprie polarizzazioni soprattutto se il confronto tra Centri ed Aree Interne viene letto per circoscrizione Nord, Centro, Sud ed Isole.

I contesti territoriali sono importanti e possono determinare il successo e l'insuccesso di una politica volta ad arginare questo fenomeno.

Nelle Aree Interne del Mezzogiorno si registra una propensione più alta alla disoccupazione e all'inoccupazione, così come un maggiore concentrazione di lavoro povero. Queste circostanze, unite ad un giudizio sui servizi essenziale (mobilità, trasporti, istruzioni) negativo, non soddisfano le aspirazioni professionali e di vita dei giovani lavoratori, che preferiscono migrare contribuendo a squilibrare la domanda/offerta di forza lavoro ed esasperando le dinamiche demografiche che stanno portando allo spopolamento di interi territori.

2 Lavoro da remoto e care burden che relazione? Focus su Aree Interne e Centri

2.1 Lavorare a distanza e squilibri di genere nei carichi di cura: posizione del problema

La domanda di ricerca da cui prende avvio l'analisi parte da un'osservazione: la diffusione massiva dello smart working emergenziale appare aver mostrato uno *switch* rispetto alla sua configurazione originaria quale strumento di conciliazione vita-lavoro a supporto delle politiche di genere, con particolare riguardo agli squilibri nei carichi di cura familiari.

Il fattore temporale è, infatti, uno degli aspetti di maggiore interesse della fattispecie agile, così come il tempo dedicato alla cosiddetta cura informale è uno dei principali elementi d'infrangibilità del *glass ceiling* (Zucaro 2020) e non incide solo sui tassi di occupazione femminile e sulla connessa segregazione verticale e orizzontale delle donne nel mercato del lavoro, ma anche sul miglioramento della qualità di quest'ultimo, nonché sul numero delle ore retribuite e quindi in termini di *gender pay gap* (De Angelis e Zucaro 2025)

All'origine dell'insorgenza nell'ordinamento, il nuovo modello organizzativo 'agile' appariva mostrare correlazioni positive rispetto al bilanciamento tra attività di cura familiare e svolgimento della prestazione lavorativa, collocandosi tra gli strumenti di flessibilità in grado di comprimere gli effetti negativi di altri istituti che avrebbero dovuto essere a ciò volti, come il part-time.

Tale correlazione trovava conferma anche a livello europeo già prima della cornice normativa di cui alla legge n. 81 del 2017, laddove ad esempio nella Risoluzione del 13 settembre 2016 sulla 'Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale' veniva riconosciuto il potenziale insito nel lavoro agile ai fini del *work-life balance*, in

particolare per i genitori che si reinseriscono o si immettono nel mondo del lavoro dopo il congedo di maternità o parentale.

In tale atto di *soft policy* il lavoro agile viene pertanto sostenuto in quanto si tratta di un “approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro”²⁰. Il Parlamento europeo evidenziava, però, che tale finalità non poteva essere conseguita senza che venissero garantite adeguate tutele volte a evitare l'isolamento sociale e l'eccessiva estensione dell'orario lavorativo.

La sperimentazione della contrattazione collettiva in ottica anticipatoria del quadro normativo *ad hoc* procede proprio attraverso l'evidenziazione del legame con la conciliazione vita-lavoro, la quale diviene un elemento stesso della *ratio* della fattispecie. Il riferimento è all'art. 18 della legge n. 81/2017, nel quale si legge che il lavoro agile viene promosso allo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma anche di incrementare la competitività.

La previsione si poneva in linea con quella virtuosa connessione tracciata nella Risoluzione del 2016 tra l'aumento dell'occupazione femminile, l'equilibrio vita-lavoro e la competitività delle imprese – in termini di riduzione dell'assenteismo, margine di potenziale produttivo, fatturato, attrazione dei talenti, fidelizzazione – di cui veniva messa in evidenza l'ampia dimostrazione ad opera dalle migliori pratiche europee, sia nelle grandi imprese che nelle reti di Piccole e Medie imprese (paragrafo 53), che come noto costituiscono la maggior parte del tessuto produttivo italiano.

Un riconoscimento che passava anche attraverso un'incentivazione fiscale, in quanto il decreto interministeriale del 12 settembre 2017 indicava il lavoro agile tra le misure da adottare all'interno della contrattazione di secondo livello e nello specifico aziendale, per accedere agli sgravi contributivi volti alla “promozione

²⁰ Il riferimento è al paragrafo n. 48 nel quale il Parlamento UE prosegue sostenendo con un'esortazione ai Paesi Membri e una sorta di decalogo di principi guida, laddove si legge che “invita la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali, in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro agile, a garantire che esse non impongano un onere supplementare ai lavoratori, bensì rafforzino un sano equilibrio tra vita privata e vita professionale e aumentino il benessere dei lavoratori; sottolinea la necessità di concentrarsi sul conseguimento di obiettivi occupazionali al fine di scongiurare l'abuso di queste nuove forme di lavoro; invita gli Stati membri a promuovere il potenziale offerto da tecnologie quali i dati digitali, internet ad alta velocità, la tecnologia audio e video per l'organizzazione del (tele)lavoro agile”.

della conciliazione tra vita professionale e vita privata” di cui all’art. 25 del D.Lgs. n. 80 del 2015 (Zucaro 2024).

Durante la pandemia appare essere accaduto un fenomeno inverso, in quanto si registravano effetti tendenzialmente negativi del lavoro da remoto sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro della forza lavoro femminile, in quanto maggiormente gravata dal *care burden* (Inapp 2020). Tuttavia occorre sottolineare che in tale fase oltre alla sospensione dei servizi educativi e di assistenza primaria, la modalità *smart working* è stata a lungo alternativa non solo alla sospensione della prestazione dovuta al congedo covid, ma anche al *bonus babysitter*, elementi che hanno contribuito a tali esiti.

È stato, inoltre, evidenziato che il meccanismo di alternatività sembra aver agito quale fattore di alimentazione di una retorica sul lavoro agile, non come effettivo e pieno lavoro, ma quale tempo nel quale il lavoratore o, meglio, la lavoratrice, potesse tranquillamente dedicarsi alla cura della prole (Tinti 2020).

Peraltro, tutto ciò va interpretato tenendo conto che la diffusione del cosiddetto lavoro agile semplificato appare aver determinato uno snaturamento dell’istituto, il quale diveniva uno strumento a fini sanitari, in quanto ne veniva promossa la diffusione ai fini del contrasto e del contenimento del Covid-19, e per garantire la continuità lavorativa durante il lockdown a detrimento della sua ratio ordinaria (Brollo 2020).

Pertanto, per quanto sembrerebbe che un particolare impatto negativo sia in parte rinvenibile nelle criticità peculiari della pandemia e all’interazione di più fattori (Inapp 2022; della Ratta-Rinaldi *et al.* 2024), l’interrogativo permane e chiede di essere indagato rispetto al tema delle Aree Interne e alla strategia nazionale ad esse inerente (Lucatelli *et al.* 2019), su cui si registra uno stallo anche a seguito della soppressione dell’Agenzia per la coesione territoriale ad opera del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito dalla L. 21 aprile 2023, n. 41. La diffusione dello *smart working* emergenziale, unitamente a fenomeni quali il *southworking* (Militello e Mirabile 2022) hanno evidenziato che la possibilità di lavorare ‘senza vincoli di luogo’ possa assumere una valenza strategica, non solo in termini di qualità della vita personale e lavorativa, ma anche come strumento di riequilibrio territoriale e demografico; un’opportunità che però rischia di essere neutralizzata da carenze strutturali radicate, che non si limitano alle dimensioni infrastrutturali o tecnologiche (Tantillo e Zucaro 2022).

In linea con tali tesi, l’analisi comparata tra Aree Interne e Centri urbani, sviluppata nel primo capitolo di questo rapporto di ricerca, restituisce un quadro

nitido sul punto: il territorio non è neutro rispetto alle disuguaglianze di genere, ma al contrario è un fattore significativo nell'amplificarne o attenuarne l'impatto. Infatti, nelle aree marginali e fragili, che insistono sul suolo nazionale, si parla non solo di tetti di cristallo, ma anche di pavimenti appiccicosi, i cosiddetti *sticky floors*, ossia quelle barriere strutturali e culturali che impediscono l'accesso stesso delle donne e dei soggetti marginalizzati alle traiettorie professionali (Gabriele 2024).

Gli *sticky floors* territoriali si traducono per le lavoratrici che vivono quelle aree in un doppio svantaggio geografico e di genere, in quanto anche se accedono allo smart working, la scarsità di servizi e di reti di supporto per la cura limita la loro capacità di scelta oltre che di autonomia, e può tradursi in un sovraccarico lavorativo latamente inteso.

In merito la ricerca *Smart for all? Il diverso impatto del lavoro flessibile sui lavoratori con carichi di cura in territori montuosi* di Lallo, Viganò e Macchioni, presentata, in occasione della prima edizione di SWAI²¹, mostra un'analisi delle implicazioni del lavoro da remoto per i soggetti con responsabilità di cura, esito di un'indagine campionaria realizzata alla fine del 2021 nell'area altoatesina²² e indicativa sia dell'universo delle aziende private, che del settore pubblico²³. Lo studio conferma che, se il lavoro da remoto non è accompagnato da un ripensamento complessivo dei tempi e degli spazi della cura, rischia di rafforzare – anziché attenuare – le disuguaglianze di genere.

Infatti, i dati raccolti mostrano che i lavoratori, e soprattutto le lavoratrici, con carichi di cura percepiscono un peggioramento del proprio equilibrio vita-lavoro:

²¹ L'acronimo SWAI sta per *Smart Working e Aree Interne* ed indica le giornate di studio e *policy advice* ideate dall'Osservatorio nazionale sull'impatto dello smart working sulle aree interne costituito dall'Inapp e da Unimol e il Centro ArIA (il Centro di ricerca sulle Aree Interne e gli Appennini) a partire dal 2022, in coincidenza con la fase di uscita dalla pandemia. L'ultima edizione di SWAI si è tenuta presso l'auditorium dell'Inapp il 18 novembre 2024. A questo link tutte le informazioni <https://www.inapp.gov.it/eventi/seminario-swai-2024-smart-working-e-aree-interne-lavoro-a-distanza-e-riequilibrio-demografico-delle-aree-interne>.

²² Il territorio dell'Alto Adige è un buon caso di studio in quanto assicura livelli di copertura del welfare primario molto elevati e omogenei, oltre a essere investito come il resto del Paese, dallo *shock* normativo dovuto alla fase pandemica 2019-2021. Si rinvia sul punto a Lallo *et al.* (2024), in particolare p. 24 anche per i riferimenti bibliografici ivi riportati.

²³ Nello specifico l'indagine è stata condotta nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano dall'Istituto Promozione Lavoratori e rivolta a un campione di 500 lavoratrici e lavoratori cui sono stati rivolti quesiti sull'uso di strumenti di lavoro agile e sull'effetto che questi hanno avuto sulla propria sfera di vita personale, in particolare sull'equilibrio famiglia-lavoro e sul tempo libero. Inoltre, alcune domande specifiche sui carichi di cura familiare hanno permesso di distinguere la diversa reazione dei lavoratori alle pratiche di lavoro agile proposte a livello aziendale o pubblico.

oltre il 65% segnala un aumento dello stress, il 60,6% lamenta la riduzione del tempo personale mentre più della metà dichiara di disporre di meno tempo per la famiglia. In merito al maggior impegno di tempo che il gruppo con carichi di cura dedica al lavoro, sottraendolo alla cura personale o familiare, le evidenze empiriche, pur circoscritte e non ancora robuste, consentono tuttavia di riflettere su una presumibile tendenza, ossia suggeriscono di indagare con maggiore approfondimento se tale incremento di tempo si traduca effettivamente in una migliore produttività o performance della persona che lavora.

In merito al maggior impegno di tempo che il gruppo con carichi di cura dedica al lavoro, sottraendolo alla cura personale o familiare, le evidenze empiriche, pur circoscritte e non ancora robuste, consentono tuttavia di individuare una tendenza: esse suggeriscono di riflettere e indagare con maggiore approfondimento se tale incremento di tempo si traduca effettivamente in una migliore produttività o performance del lavoratore. In questa prospettiva, lo studio empirico sembra mettere in luce anche un carattere di *sticky floors* nelle Aree Interne, riconducibile alla scarsità di servizi di prossimità e a una rete di supporto sociale più fragile: condizioni che possono comportare, soprattutto nel caso del lavoro da remoto, una sovrapposizione tra spazio produttivo e spazio domestico, con l'effetto di intensificare il carico invisibile della cura informale. Gli esiti di tale ricerca empirica si inseriscono così in un filone di riflessione che mette in discussione l'apparente neutralità tecnologica del lavoro a distanza e ne reclama una progettazione consapevole e situata, capace di tenere conto delle asimmetrie di genere e territoriali (Tantillo e Zucaro 2024; Corazza *et al.* 2024).

A queste riflessioni si affiancano anche recenti contributi che indagano le potenzialità del lavoro ibrido nel riconfigurare la relazione tra individuo, territorio e organizzazione del lavoro. In particolare, lo studio di Bergamante e Lucciarini (2024) – basato sui dati dell'indagine INAPP-PLUS – esplora le intenzioni di mobilità territoriale dei lavoratori ibridi e ne mette in luce la natura ambivalente: se da un lato si registra un forte desiderio di spostamento verso piccoli centri o luoghi a contatto con la natura, dall'altra tale propensione risulta condizionata da fattori strutturali e soggettivi quali il genere, la composizione familiare e – soprattutto – la qualità dell'esperienza lavorativa da remoto.

In particolare, le donne con figli e con maggiori responsabilità di cura mostrano una minore propensione al trasferimento, spesso legata a esperienze di lavoro agile scarsamente strutturate, frammentarie e poco supportive, un aspetto

particolarmente evidente nelle pubbliche amministrazioni, dove l'incidenza femminile è elevata.

Questi risultati offrono un interessante punto di contatto con il presente studio, che si propone di andare oltre l'analisi delle sole "intenzioni di mobilità" per indagare la relazione tra il lavoro da remoto e i carichi di cura nelle Aree Interne, con le peculiari caratteristiche e problematiche da cui tali territori appaiono connotati. Nel presente studio si procede pertanto a un'analisi descrittiva e a una multivariata che vengono realizzate su dati tratti dall'indagine campionaria Inapp-PLUS, nell'obiettivo di tentare prime risposte al quesito di cui al titolo, ossia che relazione sussiste tra lavoro da remoto e *care burden*?

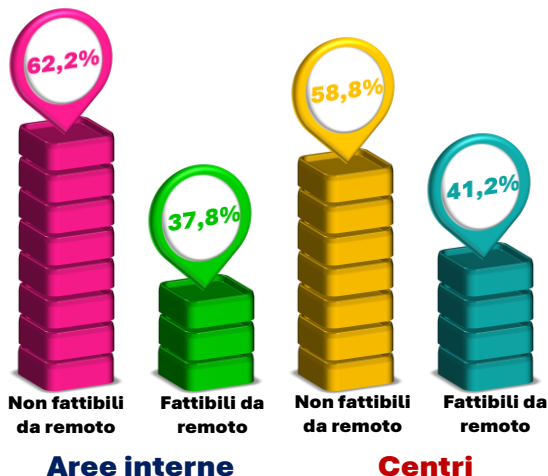
2.2 Analisi descrittiva

La distribuzione della telelavorabilità²⁴ nelle diverse aree territoriali italiane evidenzia pattern significativi che meritano un'analisi approfondita. Il confronto tra Aree Interne e Centri rivela disparità strutturali nella composizione del tessuto lavorativo e nelle potenzialità di adozione di modalità di lavoro flessibili.

Nelle Aree Interne, la percentuale di attività non eseguibili da remoto si attesta al 62,2%, rappresentando una netta maggioranza delle occupazioni presenti (figura 2.1). Il dato in questione lascia intendere una prevalenza di attività che richiedono presenza fisica, probabilmente legate a settori quali l'agricoltura, l'artigianato e i servizi alla persona. Per contro, solo il 37,8% delle occupazioni in queste aree presenta caratteristiche compatibili con il telelavoro, indicando una limitata penetrazione di professioni *knowledge-based* e digitali.

²⁴ Il concetto di telelavorabilità descrive la capacità di un'attività professionale di essere eseguita in modalità remota, sfruttando tecnologie digitali quali dispositivi informatici, reti internet e piattaforme per la comunicazione e il lavoro collaborativo. Questo termine indica il grado di compatibilità di una specifica professione o funzione lavorativa con le modalità di lavoro a distanza e smart working. Per costruire l'indicatore relativo alla telelavorabilità, si applica ai dati PLUS la classificazione proposta nel 2020 da Istat sulle professioni 'fattibili da remoto': Istat ha proposto nel 2020 una classificazione delle professioni che dà conto della "fattibilità del lavoro da remoto" grazie ai dati dell'indagine campionaria delle professioni Istat-Isfol del 2012, che hanno consentito di individuare le professioni che, grazie all'immaterialità del processo di lavoro e l'importanza dei supporti tecnologici, sono compatibili con il lavoro da remoto (Istat 2020b; della Ratta-Rinaldi *et al.* 2021).

Figura 2.1 Distribuzione della telelavorabilità per Aree Interne e Centri



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

Il quadro si modifica leggermente osservando i Centri, dove si riscontra una maggiore presenza di professioni telelavorabili. In queste aree, le attività non eseguibili da remoto rappresentano il 58,8% del totale, mentre quelle potenzialmente telelavorabili raggiungono il 41,2%. Questo differenziale di 3,4 punti percentuali rispetto alle Aree Interne riflette verosimilmente una maggiore concentrazione di attività terziarie avanzate e professioni intellettuali nei centri urbani.

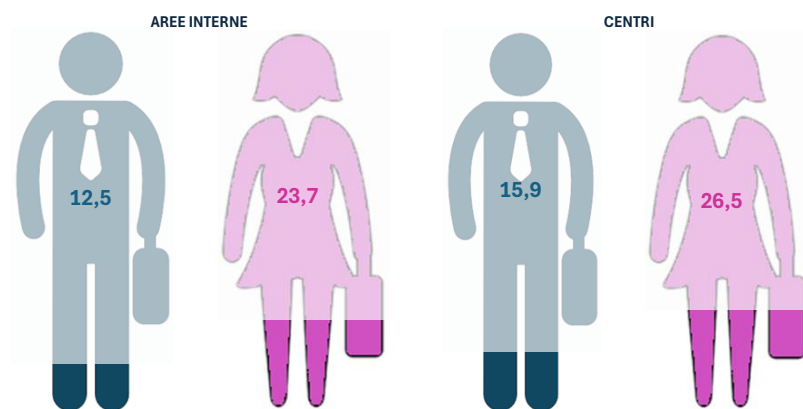
Questa disparità territoriale nella distribuzione delle attività telelavorabili solleva importanti questioni di policy. In primo luogo, emerge come le Aree Interne possano risultare strutturalmente svantaggiate nell'adozione di modelli organizzativi basati sul lavoro da remoto, con potenziali implicazioni per la loro competitività e resilienza in un contesto di crescente digitalizzazione. D'altra parte, la maggiore incidenza di attività telelavorabili nei Centri potrebbe accelerare processi di trasformazione digitale già in atto, ampliando ulteriormente il divario con le aree periferiche.

È importante sottolineare come, in entrambi i contesti territoriali, la maggioranza delle attività rimanga non telelavorabile, suggerendo la persistente rilevanza della dimensione fisica e della prossimità nell'organizzazione del lavoro. Questo dato invita a una riflessione sulle strategie di sviluppo territoriale che, pur

promuovendo la digitalizzazione e il lavoro da remoto, devono necessariamente considerare e valorizzare anche le attività tradizionali che richiedono la presenza fisica, in quanto sono parte integrante dell'identità e dell'economia di un territorio.

Nelle analisi che seguono si guarda al lavoro da remoto effettivamente svolto dai rispondenti nell'anno precedente (2021) ed emergono disparità sia di genere che territoriali, delineando un quadro complesso delle dinamiche lavorative. L'analisi evidenzia una marcata differenziazione nell'accesso al lavoro da remoto tra uomini e donne, con quest'ultime che mostrano tassi di adozione sistematicamente più elevati in entrambi i contesti territoriali esaminati.

Figura 2.2 Smart working per Aree Interne, Centri e genere – 2021 (%)



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

Nelle Aree Interne, si osserva che il 23,7% delle lavoratrici ha svolto attività da remoto (figura 2.2), a fronte di solo il 12,5% dei lavoratori maschi, evidenziando un differenziale di genere di 11,2 punti percentuali. Nei Centri, sono di più in termini relativi le donne che lavorano da remoto, ovvero il 26,5% rispetto al 15,9% degli uomini, con un gap di 10,6 punti percentuali.

La maggiore incidenza del lavoro da remoto tra le donne potrebbe essere interpretata attraverso diverse chiavi di lettura. Da un lato, potrebbe riflettere una maggiore concentrazione dell'occupazione femminile in settori più facilmente telelavorabili, come i servizi e le attività amministrative. Dall'altro, potrebbe suggerire una maggiore propensione delle donne a ricercare modalità

di lavoro flessibili per conciliare impegni professionali e familiari, evidenziando persistenti asimmetrie nella distribuzione dei carichi di cura.

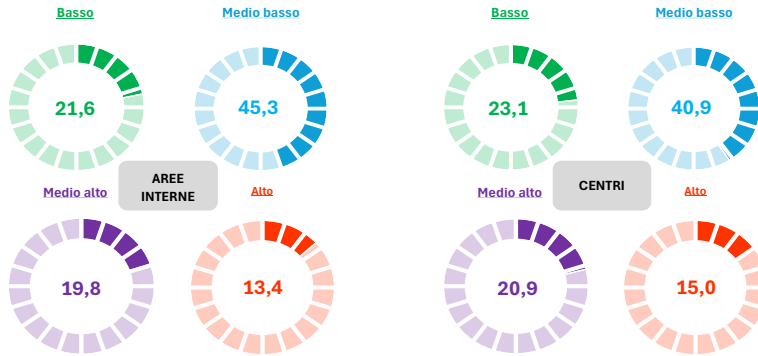
Il divario territoriale, seppur meno pronunciato di quello di genere, solleva questioni rilevanti in termini di equilibrio geografico nell'accesso a modalità di lavoro innovative. La minore diffusione del lavoro da remoto nelle Aree Interne potrebbe contribuire ad accentuare preesistenti disparità territoriali, limitando le opportunità di sviluppo professionale e di *work-life balance* per i residenti in queste aree.

L'organizzazione delle attività di cura nelle diverse aree territoriali italiane mostra andamenti significativi che meritano un'analisi approfondita per comprenderne le implicazioni socioeconomiche e le possibili ricadute in termini di policy. Di seguito si presenta un'analisi relativa ai carichi di cura individuali²⁵ e interni alla famiglia già sviluppata in altri lavori qui ripresa con un approfondimento relativo alle Aree Interne e ai Centri. In figura 2.3 si nota come il carico di cura²⁶ sia più alto nei Centri che nelle Aree Interne, con un totale di 33% di persone che dichiarano un carico di cura medio alto o alto in questi ultimi mentre nei Centri si arriva a circa il 36%. Questa disparità suggerisce una diversa organizzazione del carico assistenziale nei due contesti territoriali, con le persone che vivono nei Centri mediamente più affaticate in termini di cura rispetto alle Aree Interne.

²⁵ L'indicatore del carico di cura individuale è costruito a partire dalle attività svolte dalla persona intervistata per l'accudimento di minori, anziani e disabili, eventualmente presenti e nell'ambito domestico, incluse quelle relative alla gestione finanziaria. L'indicatore può assumere quattro livelli: basso, medio basso, medio alto e alto e tali livelli sono ottenuti aggregando in quattro classi i valori derivanti dalla somma delle singole risposte date a ogni attività: 'zero' se si dichiara di non svolgerle mai o raramente, '1' se si dichiara di svolgerle qualche volta a settimana e '2' se si svolgono abitualmente. Le otto attività di cura inserite all'interno del questionario dell'indagine Inapp-PLUS sono le seguenti: cucinare; pulire e riordinare; prendersi cura di parenti o amici, anziani o ammalati; giocare con i figli; cura dei figli; accompagnare e riprendere i figli; seguire e riprendere i figli nelle attività scolastiche; gestire aspetti amministrativi e finanziari correnti.

²⁶ La ricchezza delle informazioni relative all'area tematica della conciliazione tra lavoro e vita privata presenti nel questionario dell'indagine PLUS, consente di costruire un indicatore del carico di cura costruito a partire dalle attività svolte dalla persona intervistata per l'accudimento di minori, anziani e disabili, eventualmente presenti e nell'ambito domestico, incluse quelle relative alla gestione finanziaria. L'indicatore può assumere quattro livelli: basso, medio basso, medio alto e alto e tali livelli sono ottenuti aggregando in quattro classi i valori derivanti dalla somma delle singole risposte date a ogni attività: 'zero' se si dichiara di non svolgerle mai o raramente, '1' se si dichiara di svolgerle qualche volta a settimana e '2' se si svolgono abitualmente. Per approfondire come è stato costruito l'indicatore del carico di cura cfr. De Angelis e Zucaro (2025).

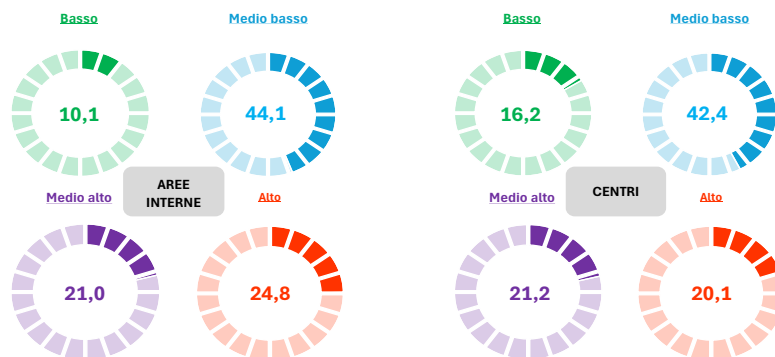
Figura 2.3 Carichi di cura per Aree Interne e Centri



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

L'analisi della relazione tra lavoro da remoto e intensità delle attività di cura nel 2021 mostra un significativo ribaltamento della situazione: le persone con carico di cura medio alto e alto arrivano a rappresentare il 46% nelle Aree Interne contro il 41% nei Centri, offrendo importanti spunti di riflessione sulle dinamiche di conciliazione vita-lavoro nei diversi contesti territoriali (figura 2.4). Questo dato suggerisce, infatti, che nelle Aree Interne il lavoro da remoto potrebbe rappresentare una strategia cruciale di conciliazione per chi sostiene elevati carichi di cura, probabilmente in risposta a una minore disponibilità di servizi di supporto formale.

Figura 2.4 Persone in lavoro da remoto al 2021 per carichi di cura e per Aree Interne e Centri (%)



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

I dati sul lavoro da remoto nel 2021, declinati secondo le variabili di genere e livello di carico di cura, rivelano un quadro estremamente complesso delle dinamiche occupazionali, mettendo in luce significative asimmetrie di genere e territoriali. Un primo elemento dirimpante emerge dall'osservazione delle disparità di genere nel lavoro da remoto, particolarmente accentuate nei livelli più bassi di attività di cura (figura 2.5). Nelle Aree Interne, tra chi svolge lavoro da remoto, solo il 2,4% delle donne dichiara un basso carico di cura, contro un significativo 23,4% degli uomini. Nei Centri, il divario permane e la forbice si allarga: 5,3% per le donne dichiarano un basso carico di cura contro 32,9% per gli uomini.

Figura 2.5 Persone in lavoro da remoto al 2021 per carichi di cura, per Aree Interne e Centri e per genere (%)



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

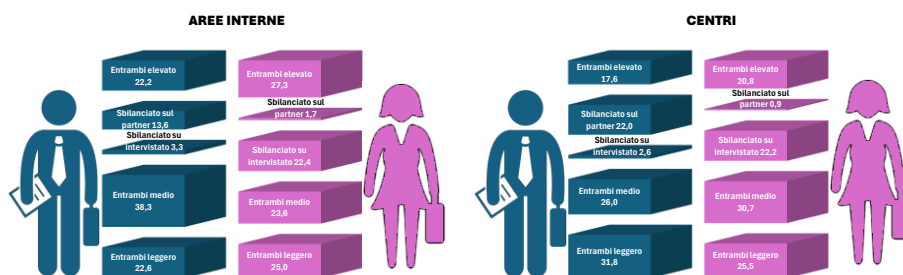
Questa asimmetria si ribalta completamente nei livelli di attività di cura più elevati. Nelle Aree Interne, tra i lavoratori da remoto il 32,7% delle donne dichiara un alto carico di cura, a fronte dell'11,0% degli uomini. Nei Centri, l'andamento si conferma con un gap meno intenso: 27,7% delle donne contro 8,5% degli uomini. Tale inversione suggerisce la presenza di dinamiche di conciliazione differenziate tra generi, con una maggiore concentrazione di carichi di cura tra le donne che lavorano da remoto. Sebbene non sia possibile stabilire un nesso causale diretto, il dato potrebbe riflettere una sovrapposizione tra lavoro retribuito e lavoro di cura più marcata tra le donne.

La fascia medio-bassa di carico di cura presenta una distribuzione più omogenea, con percentuali di lavoro da remoto sostanzialmente simili tra uomini (42,4% nelle Aree Interne, 39,7% nei Centri) e donne (45,1% nelle Aree Interne, 44,2% nei Centri). Questo dato suggerisce che per livelli intermedi di attività di cura, le

modalità di organizzazione del lavoro tendono a convergere, attenuando le disparità di genere.

Di seguito si riporta l'analisi relativa alla distribuzione dei carichi di cura all'interno della coppia²⁷ ed emergono tendenze significative soprattutto rispetto al genere e in misura minore in termini di localizzazione territoriale. Nelle Aree Interne, quando il carico è 'leggero' per entrambi i partner, si osserva una distribuzione relativamente equilibrata tra uomini (22,6%) e donne (25,0%) (figura 2.6). La situazione mostra forti disparità quando si considera il carico "sbilanciato": il 22,4% delle donne riporta un carico sbilanciato su sé stesse, mentre solo l'1,7% indica un carico sbilanciato sul partner. Per gli uomini, la situazione si ribalta con il 13,6% che indica un carico sbilanciato sul partner e solo il 3,3% su sé stessi.

Figura 2.6 Persone in lavoro da remoto al 2021 per carichi di cura all'interno della coppia, per Aree Interne e Centri e per genere (%)



Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

Nei Centri le dinamiche di genere si manifestano con alcune differenze rilevanti. Il carico "leggero" per entrambi è più frequente tra gli uomini (31,8%) rispetto alle donne (25,5%). La disparità di genere resta evidente: il 22,2% delle donne riporta un carico sbilanciato su sé stesse, mentre questo dato scende al 2,6% per gli uomini.

²⁷ L'indicatore del carico di cura sbilanciato all'interno della coppia è costruito unendo i due indicatori di carico di cura del rispondente e del partner ottenendo 5 livelli: entrambi leggero, entrambi medio, entrambi elevato, sbilanciato su intervistato, sbilanciato su partner.

I dati evidenziano ancora una volta una persistente asimmetria di genere nella distribuzione dei carichi di cura, che si manifesta sia nelle Aree Interne che nei Centri, sebbene con intensità e modalità differenti. È significativo osservare come, indipendentemente dalla localizzazione geografica, le donne continuano a sostenere carichi di cura sproporzionati, mentre gli uomini tendono a sottostimare il proprio contributo o a percepire un maggiore coinvolgimento del partner.

Queste evidenze hanno importanti implicazioni per le politiche del lavoro e del welfare. In primo luogo, emerge la necessità di considerare il lavoro da remoto non solo come modalità organizzativa, ma come potenziale strumento di policy per favorire la conciliazione vita-lavoro, particolarmente nelle Aree Interne dove i servizi di supporto potrebbero essere meno accessibili.

La maggiore incidenza di soggetti con alto carico di cura tra chi lavora da remoto nelle Aree Interne, rispetto ad altri gruppi occupazionali, potrebbe indicare una diversa articolazione delle strategie di conciliazione nei territori. In questo contesto, potrebbe essere strategico potenziare le infrastrutture digitali e il supporto al lavoro da remoto, in sinergia con il rafforzamento dei servizi di cura tradizionali.

Le analisi svolte rivelano dinamiche consolidate di conciliazione vita-lavoro, già ampiamente discusse in letteratura. In particolare, Romens (2021) evidenzia come il lavoro da remoto, pur promettendo maggiore flessibilità, possa rafforzare le disuguaglianze di genere nella distribuzione del lavoro di cura, soprattutto in contesti caratterizzati da regimi di genere asimmetrici come quello italiano (...). L'idea è quella di non sostituire, ma integrare: le infrastrutture digitali diventano un complemento dei servizi esistenti, offrendo nuove opportunità di lavoro e connessione, senza dimenticare l'importanza dei servizi di cura tradizionali che rimangono centrali per la qualità della vita in questi territori.

Tra i lavoratori da remoto, si osserva una maggiore incidenza di carichi di cura elevati tra le donne e una prevalenza di carichi di cura bassi tra gli uomini. Sebbene non sia possibile stabilire un nesso causale o una scelta consapevole, questa distribuzione potrebbe riflettere una diversa esposizione alle responsabilità familiari nei due gruppi.

Le implicazioni sono molteplici e complesse. In primo luogo, emerge con chiarezza come le strategie di conciliazione siano fortemente connotate in senso di genere, con le donne che assumono un ruolo centrale nella gestione dei carichi di cura attraverso modalità di lavoro flessibili. Questa evidenza solleva questioni

cruciali in merito alla persistenza di modelli tradizionali di divisione dei compiti domestici e di cura.

La dimensione territoriale aggiunge un ulteriore livello di complessità. Nei Centri si osservano percentuali lievemente più elevate di lavoro da remoto, suggerendo una maggiore disponibilità di infrastrutture e opportunità digitali. Tuttavia, le disparità di genere permangono in modo significativo.

2.3 Analisi multivariata

Una volta letti i dati in termini descrittivi, si è deciso di approfondire con un'analisi multivariata quale sia stato l'impatto del lavoro da remoto nelle Aree Interne e nei Centri, sia nell'anno pandemico (sui dati 2021) che nel post-pandemia (dati 2022), sul carico di cura individuale e su quello condiviso all'interno della famiglia²⁸. L'analisi multivariata consente, infatti, di individuare anche le altre determinanti del carico di cura e soprattutto di depurare l'effetto del lavoro da remoto da quello relativo alle altre determinanti e comprendere al netto di tutte le altre componenti, micro e macro, come lavorare da remoto influenzi il carico di cura familiare.

Di seguito si riportano i risultati dei vari modelli probabilistici che sono stati ripetuti con le stesse variabili per l'intero gruppo, solo per Aree Interne e solo per Centri e, infine, solo per donne e solo per uomini.

Nella tabella 2.1 si riportano i risultati del modello relativo al carico di cura condiviso all'interno della famiglia e nello specifico alla stima della probabilità di avere un carico di cura sbilanciato.

Dai risultati emerge che, al netto di tutte le altre variabili, lavorare da remoto nel 2021 riduce il carico di cura sbilanciato delle donne sia nelle Aree Interne (di 2,8 p.p.) che nei Centri (di 1,9 p.p.); per quanto riguarda il 2022, invece, lavorare da remoto riduce il carico di cura sbilanciato solo per le donne nelle Aree Interne di quasi 4 p.p. Dunque, favorire il lavoro da remoto potrebbe concretamente essere considerato un valido intervento di policy per contrastare il divario di genere nei ruoli di cura e sostenerne il riequilibrio. Per quanto riguarda le altre variabili,

²⁸ Ovvero, come anticipato, sull'indicatore costruito utilizzando sia le risposte dell'intervistata/o che del partner.

come ben noto, essere donna, avere figli, vivere al Mezzogiorno aumenta il carico di cura sbilanciato; essere istruiti e avere un reddito maggiore lo riduce.

Tabella 2.1 Probabilità di avere un carico di cura sbilanciato all'interno della coppia sull'intervistato. Effetti marginali

	Tutti	Aree Interne e donne	Centri e donne
Lav. rem. 21	-0,0055***	-0,0279***	-0,0190***
Lav. rem. 22	0,0100***	-0,0373***	0,0046***
Istruzione: Sec. Inf.			
Secondaria super	-0,0317***	-0,0144***	-0,0708***
Laurea o post	-0,0299***	0,0249***	-0,0831***
Figli minori di 12	0,0812***	0,1552***	0,1675***
Log reddito lordo	-0,0143***	0,0151***	-0,0326***
Macroarea: Nord			
Centro	0,0019***	-0,0087***	0,0150***
Sud e Isole	0,0116***	0,0874***	0,0276***
Class. com.: Area Interna			
Centro	0,0172***		
Donna	0,2372***		
N.	8.738	919	3.807

Note: le analisi si riferiscono solo alle coppie e agli under 66.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

L'evidenza mostra, invece, l'effetto del lavoro da remoto sull'aver un carico di cura individuale alto. Nonostante si osservi un effetto positivo per tutti e dunque la probabilità che il carico di cura aumenti facendo lavoro da remoto sia per le donne che per gli uomini, si nota come nelle Aree Interne lavorare da remoto nel 2022 aumenti la probabilità di avere un carico di cura alto soprattutto per gli uomini (di 4 p.p.). Questo spiega i risultati della tabella precedente, ovvero l'aumento del carico di cura soprattutto per gli uomini dovuto al lavoro da remoto consente una riduzione del carico di cura sbilanciato per le donne soprattutto nelle Aree Interne.

Tabella 2.2 Probabilità di avere un carico di cura alto. Effetti marginali

	Donne			Uomini	
	Tutti	Solo Aree Interne	Solo Centri	Solo Aree Interne	Solo Centri
Lav. rem. 21	0,0362***	0,0593***	0,0476***	0,0362***	0,0286***
Lav. rem. 22	0,0265***	0,0118***	0,0423***	0,0403***	0,0089***
Istruzione: Sec. Inf.					
Secondaria super.	-0,0176***	0,1382***	0,0800***	-0,0054***	-0,0873***
Laurea o post	-0,0592***	0,1151***	0,0074***	-0,0163***	-0,1187***
Figli minori di 12	0,2137***	0,2901***	0,3103***	0,0912***	0,1610***
Log reddito lordo	0,0286***	0,0162***	-0,0229***	-0,0034***	0,0579***
Macroarea: Nord					
Centro	0,0126***	0,0239***	0,0531***	-0,0432***	-0,0074***
Sud e Isole	0,0169***	0,0417***	0,0193***	-0,0388***	0,0094***
Class. com.: Area Interna					
Centro	0,0333***				
Donna	0,1399***				
N.	8.738	919	3.807	849	3.163

Note: le analisi si riferiscono solo alle coppie e agli under 66.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati Inapp-PLUS 2022

Rispetto all’impatto del lavoro da remoto sui carichi di cura all’interno della famiglia, contrariamente alle evidenze di parte della letteratura, dai nostri primi risultati si nota un alleggerimento del carico familiare sbilanciato sulle donne, probabilmente visto il maggior coinvolgimento degli uomini, anche loro costretti in lavoro da remoto, e ciò soprattutto durante la pandemia e nelle Aree Interne dove anche il carico di cura medio alto sembra ridursi per le donne che facevano lavoro da remoto, mentre nel post pandemia aumenta la probabilità di avere un carico di cura medio alto per le donne delle Aree Interne a differenza di quelle che vivono nei Centri²⁹.

Tuttavia, concentrandosi sul livello alto dell’indicatore del carico di cura individuale i risultati si allineano a quelli della letteratura di riferimento e vedono un maggior carico per le donne, ma anche per gli uomini e nelle Aree Interne soprattutto per gli uomini: lavorare da remoto nel 2022 riequilibra e alleggerisce a favore delle donne, soprattutto nelle Aree Interne, il carico all’interno nella famiglia.

²⁹ Analisi disponibili su richiesta.

Questi risultati invitano a ripensare le politiche di conciliazione vita-lavoro, aziendali e pubbliche, secondo una prospettiva intersezionale, che tenga conto simultaneamente delle variabili di genere, carico di cura e contesto territoriale.

2.4 Osservazioni finali

L'analisi condotta restituisce un quadro complesso e non lineare della relazione tra lavoro da remoto e carichi di cura, che si articola in modo differenziato secondo il genere e la collocazione territoriale. I dati mostrano come la maggiore diffusione del lavoro a distanza appare aver contribuito a ridurre il carico di cura sbilanciato sulle donne, in particolare nelle Aree Interne, dove si osserva una diminuzione di quasi 3 punti percentuali nel 2021 e di quasi 4 punti nel 2022. Si tratta di un dato significativo, che suggerisce come in quei contesti – segnati da fragilità infrastrutturali e carenza di servizi – la co-presenza maschile nello spazio domestico abbia inciso, almeno temporaneamente, sulla redistribuzione dei compiti.

Tuttavia, nello stesso periodo, il lavoro da remoto è associato a un maggior carico di cura individuale per entrambi i generi, con un dato particolarmente interessante relativo agli uomini residenti nelle Aree Interne: nel 2022, la loro probabilità di dichiarare un carico di cura alto cresce di 4 punti percentuali. Una dinamica apparentemente controintuitiva che, letta in parallelo alla riduzione del carico sbilanciato sulle donne, suggerisce una forma di riequilibrio coattivo, generata da una maggiore partecipazione maschile alla cura in un contesto emergenziale e scarsamente supportato.

Il territorio si conferma così una variabile non neutra. Le Aree Interne presentano un doppio svantaggio: da un lato, una minore telelavorabilità delle occupazioni; dall'altro, un rischio più elevato di sovraccarico, anche in presenza di lavoro da remoto. Le donne residenti in queste aree risultano in particolare penalizzate: i dati mostrano che, anche a parità di accesso al lavoro agile, l'incidenza di carichi di cura elevati tra le lavoratrici è sensibilmente più alta rispetto a quella degli uomini. Un altro elemento di rilievo riguarda la distribuzione dei livelli bassi di carico: in tutte le aree, le donne appaiono sostanzialmente assenti da questa fascia, mentre gli uomini vi compaiono in percentuali significative, fino al 32,9% nei Centri.

Si osserva invece una relativa convergenza tra il versante femminile e quello maschile nelle situazioni di carico medio-basso, in cui le percentuali di lavoro da remoto risultano simili tra uomini e donne. Questo dato, in parte inatteso, lascia intravedere un possibile punto di equilibrio, dove la flessibilità lavorativa non si traduce né in sovraccarico né in disparità evidente, ma sembra adattarsi a situazioni familiari meno critiche.

L'analisi della distribuzione intra-familiare dei carichi evidenzia infine un dato già noto ma ancora attuale: la cura continua a ricadere in modo fortemente asimmetrico sulle donne, che nel 22% dei casi si dichiarano le uniche responsabili, mentre solo una quota residuale di uomini riporta un'analoga condizione. Si evidenzia pertanto che anche in questo caso le differenze territoriali si amplificano, con le Aree Interne che evidenziano maggiori discrasie e più gravosa concentrazione della cura sullo stesso soggetto.

Nel complesso le evidenze raccolte confermano che il lavoro da remoto, pur essendo una leva potenziale di equilibrio vita-lavoro, non opera automaticamente in senso redistributivo e rischia, in assenza di un ripensamento complessivo dei tempi di vita, di rafforzare disuguaglianze esistenti.

In conclusione, si sottolinea la necessità di un approccio integrato che tenga conto delle intersezioni tra genere, struttura familiare, condizione socioeconomica e territorio. In tal senso l'adozione di politiche calibrate su tali articolazioni potrà rendere il lavoro agile uno strumento utile al riequilibrio, contenendo il rischio che possa divenire un moltiplicatore invisibile delle disuguaglianze.

3 Il tirocinio da remoto: il quadro regolatorio esistente nel panorama italiano

3.1 Introduzione

Il capitolo ha l'obiettivo di indicare la principale disciplina attualmente in vigore in materia di tirocini extracurricolari in Italia, per poi affrontare il tema del tirocinio da remoto che nasce e prende piede durante il periodo pandemico.

Dopo la pandemia, tuttavia, il contratto di tirocinio in modalità smart subisce una restrizione, perché non tutte le Regioni italiane continuano ad attivarlo e si configura quindi una situazione a macchia di leopardo nel territorio.

Il capitolo ha l'obiettivo di indagare la presenza del tirocinio da remoto nelle Aree Interne del Paese e in questo senso il risultato non è positivo, perché si acutizzano le problematiche che hanno impedito a molte Regioni, terminato il periodo emergenziale, di attivare i tirocini in modalità smart.

Tali problematiche riguardano le difficoltà di creare un contatto tra il tutor del soggetto ospitante e il tirocinante che nelle Aree Interne del Paese diventa più incisiva per la mancanza, o la irrisoria presenza della rete internet e per la carenza di servizi, come i trasporti che non facilitano lo spostamento del tirocinante, qualora il tirocinio fosse attivato nella modalità ibrida, ovvero parte in presenza e in parte da remoto.

Per queste ragioni risulta difficile l'attivazione dei tirocini da remoto nelle Aree Interne del Paese, nelle Regioni in cui è ancora previsto il perfezionamento del tirocinio in modalità smart.

3.2 Analisi di contesto: la regolamentazione dei tirocini extracurricolari in Italia

Attualmente, i tirocini extracurricolari in Italia sono disciplinati dalla legge 30 dicembre 2021 n. 234, che ha disposto nei commi dal 720 al 726, un riassetto della disciplina dei tirocini extracurricolari e l'abrogazione dei commi 34, 35, 36 dell'art. 1 della Legge Fornero, relativo alla disciplina dei tirocini formativi e di orientamento, con conseguente necessità di nuove Linee Guida per riorganizzare l'assetto normativo dei tirocini extracurricolari (Donà 2022). Il Legislatore statale è infatti intervenuto sulla disciplina dei tirocini, a quasi dieci anni di distanza dalla legge n. 92/2012. Il percorso di tirocinio viene definito come un momento di alternanza tra studio e lavoro, con il fine dell'orientamento e della formazione professionale, anche per migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Viene indicata anche la disciplina del tirocinio curricolare, che ha la finalità del conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto. Infatti, va indicato che il tirocinio come istituto, comprende sia il tipo curricolare, sia il non curricolare e viene indicato come un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro, definizione che sembrerebbe avvicinarsi maggiormente ai tirocini curricolari, ma tra le sue finalità vi è quella di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, caratteristica che è invece riconducibile a quelli extracurricolari. La definizione di alternanza studio-lavoro sembrerebbe, quindi, difficilmente collocabile nel campo del tirocinio extracurricolare. Va rilevato, inoltre, come del tirocinio extracurricolare non viene data alcuna definizione, ma si deduce in negativo, in quanto differente da quelli curricolari. La legge n. 234 del 30 dicembre 2021 prevede, successivamente, che entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della norma, il Governo e le Regioni definiscano in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, un accordo per la realizzazione di linee guida condivise nella materia di tirocini extracurricolari in base a 5 criteri, quali a) la revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale; b) l'individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni d'impresa; c) la definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle

competenze alla sua conclusione; d) la definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini all'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio; e) la previsione di azioni e interventi volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività.

La revisione della disciplina, secondo criteri che ne circoscrivano l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale è la disposizione che ha comportato più perplessità, per le conseguenze che avrebbe potuto produrre nell'attuazione dei tirocini extracurriculari, poiché l'effetto più evidente dell'applicazione di questo principio sarebbe stata una notevole riduzione dei destinatari della misura e di conseguenza un netto calo delle attivazioni.

Sulla questione si è posto, tuttavia, un problema di legittimità costituzionale, sollevato dalla Regione Veneto, che si è rivolta alla Corte costituzionale in merito alla norma “nella parte in cui vincola(va) la revisione della disciplina dei tirocini extracurriculari al criterio che ne fosse circoscritta l'applicazione in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale”. La ragione del ricorso è quella che, secondo il ricorrente, la legge “introduce(va) criteri cogenti del tutto irragionevoli e gravemente limitativi della competenza regionale esclusiva in materia di formazione professionale”. La Corte costituzionale è intervenuta con la sentenza n. 70 del 14 aprile 2023 in cui viene stabilito “un'indebita invasione della competenza legislativa residuale in materia di formazione professionale” e la disposizione impugnata viene dichiarata costituzionalmente illegittima per violazione dell'art. 117, 4 comma della Costituzione³⁰. Tale ricorso con il relativo iter procedurale hanno però posticipato l'emanazione delle Linee Guida in Conferenza Permanente, che erano previste dal legislatore del 2022 entro sei mesi dall'entrata in vigore della stessa legge e che attualmente non sono ancora state emanate pertanto la legislazione attualmente applicabile per l'attivazione dei tirocini rimane quella delle singole Regioni (Impellizzeri 2024).

La parte della legge di Bilancio che introduce, invece, la definizione di livelli essenziali della formazione che prevedano un bilancio delle competenze all'inizio

³⁰ Sembra assolutamente ragionevole la decisione della Consulta nel dichiarare costituzionalmente illegittimo l'art. 1, comma 721, lettera a), della legge n. 234 del 2021, riprendendo i principi della sentenza n. 287/2012 dello stesso Organo Giudicante, in cui vi era, allo stesso modo, un'indebita invasione dello Stato nella materia della formazione professionale, cui rientrano i tirocini extracurriculari, di competenza esclusiva delle Regioni. Per un commento della sentenza si veda Pascucci (2023).

del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione è la formulazione che sembrerebbe rafforzare maggiormente il ruolo del tirocinio come misura di politica attiva. Infatti, puntando al bilancio delle competenze all'inizio dell'esperienza formativa e la certificazione delle stesse in fondo al percorso, sostanzialmente ha l'obiettivo di formalizzare e qualificare il percorso formativo, con il fine di ottimizzare la spendibilità dell'esperienza di tirocinio sul mercato del lavoro.

Il punto che definisce invece le forme e modalità di contingentamento dello strumento, per sottoporre a condizione l'attivazione di nuovi tirocini, prevede l'assunzione di una quota minima di tirocinanti al termine dell'esperienza formativa. Il principio sembrerebbe condurre a una forzatura del sistema visto che il tirocinio costituisce un'esperienza formativa finalizzata all'entrata nel mercato del lavoro, ma non sussiste ancora per legge alcun vincolo all'assunzione del tirocinante dopo l'esperienza formativa, anche se in alcune Regioni tale vincolo per l'attivazione di nuovi tirocini è previsto, come nella Regione Marche. Il punto che riguarda gli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione e la fissazione di una durata massima che comprende rinnovi e limiti numerici di tirocini perfezionati in relazione alle dimensioni dell'impresa, non introduce nessun elemento di novità, perché tali principi sono già presenti nelle linee guida del 2013 e in quelle del 2017. Ci chiediamo tuttavia se in sede di discussione delle nuove Linee guida, verrà riconsiderato l'importo della congrua indennità, attualmente fissato in 300 euro lorde mensili e anche se la durata massima dei tirocini non venga portata da dodici a sei mesi, sulla base dell'indicazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea su un Quadro di qualità per i tirocini e della proposta di Direttiva sui tirocini del 20 marzo 2024³¹. Anche l'ultimo punto "volto a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto", non aggiunge niente alle previsioni delle Linee guida in Conferenza Permanente del 2013 e a quelle del 2017 (Inapp e Anpal 2024).

³¹ Proposta di Direttiva COM (2024) 132.

3.3 Il tirocinio da remoto: definizione e ambito di applicazione

Nel periodo di pandemia le varie misure Governative³² hanno vietato ai tirocinanti di recarsi fisicamente presso le sedi di tirocinio, escludendo tale motivazione dalle ragioni valide per l'autocertificazione. Infatti, fin dall'inizio della pandemia, le Regioni, riunite nella IX Commissione della Conferenza delle Regioni l'11 marzo 2020, hanno adottato un approccio uniforme, indicando la sospensione dei tirocini extracurricolari. Tuttavia, nei mesi successivi, alcune Regioni hanno riattivato i tirocini sospesi, qualora le attività previste dai progetti formativi potessero essere svolte in modalità 'smart'. La sospensione delle attività in presenza, infatti, non comporta necessariamente l'interruzione del tirocinio, che in alcuni casi sarebbe potuto proseguire a distanza. È importante indicare che, pur avvalendosi di strumenti simili al lavoro agile, il tirocinio a distanza non può essere assimilato a quest'ultimo, in quanto non costituisce un rapporto di lavoro (Donà 2019). Per permettere la prosecuzione dei tirocini in modalità *smart training*, le Regioni hanno stabilito specifici requisiti per le aziende ospitanti: le attività devono poter essere svolte da remoto in coerenza con il progetto formativo, devono essere tracciate, sia quelle svolte, ma anche la presenza del tirocinante. Lo *smart training* è quindi attivabile solo laddove sia concretamente realizzabile e nelle Aree Interne del Paese non è semplice l'attivazione del contratto di tirocinio da remoto, perché è difficile avere la connessione internet che permette il collegamento tra il tutor del soggetto ospitante e il tirocinante e di conseguenza adempiere pienamente agli obiettivi del progetto formativo. Inoltre, le Aree Interne del Paese sono carenti di servizi e anche questi fattori rappresentano dei deterrenti per l'attivazione di tirocini e in particolar modo di quelli da remoto.

³² Il 9 marzo 2020, il Governo, tramite il DPCM contenente ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante *Misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19*, ha esteso su tutto il territorio nazionale le misure previste dall'art. 1 dello stesso DPCM. Tali disposizioni disciplinavano il divieto di spostamenti non giustificati da "comprovate esigenze lavorative", "situazioni di necessità" o "motivi di salute". In questo contesto, i tirocinanti sono stati esclusi dalla possibilità di spostamento, in quanto non titolari di un rapporto di lavoro (Impellizzieri e Nascetti 2020, 4 ss.).

Successivamente il DPCM del 22 marzo ha apportato ulteriori misure per il contenimento del contagio su tutto il territorio nazionale, prevedendo la chiusura delle attività produttive non essenziali e strategiche. Tale provvedimento ha eliminato ogni dubbio riguardo all'estensione delle restrizioni alla circolazione anche ai tirocinanti. Più tardi, il DPCM del 26 aprile ha dato conferma delle limitazioni agli spostamenti, introducendo nuove e limitate eccezioni, come le visite ai coniugi, l'attività motoria e quella sportiva, senza tuttavia fornire indicazioni specifiche in merito ai tirocini extracurricolari.

Le Regioni che avevano previsto la possibilità di svolgere i tirocini a distanza considerando lo *smart training* erano: Abruzzo, Emilia-Romagna, Sardegna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Veneto e Provincia autonoma di Bolzano. Tuttavia, si sono verificate delle differenze relative alla provenienza del finanziamento che sostiene il tirocinio. Ad esempio, Abruzzo e Veneto avevano previsto la possibilità della continuazione del tirocinio in modalità smart solo per tirocini completamente finanziati con risorse del soggetto ospitante, senza ricorrere a programmi che prevedevano il ricorso a fondi pubblici. La Sardegna, al contrario, aveva permesso la prosecuzione solo ai tirocini finanziati, almeno, in parte, con fondi pubblici. Ancora una riflessione si può fare, in relazione alle Regioni che avevano previsto la prosecuzione in modalità smart, per l'attivazione di nuovi tirocini. Infatti, prevedevano in maniera espressa la facoltà di attivazione e prosecuzione, ma solo in modalità smart: Emilia-Romagna, Lazio, Liguria, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Molise, Toscana, Campania. La nuova attivazione per i tirocini autofinanziati era prevista invece in Abruzzo, mentre la Sardegna la prevedeva solo per i tirocini finanziati. Alcune Regioni come la Lombardia, il Veneto e le Marche non permettevano la possibilità di attivazione di nuovi percorsi di tirocinio. Il tirocinante, poiché l'esperienza formativa non realizza un rapporto di lavoro con l'azienda ospitante, quando si verifica una sospensione, o interruzione del tirocinio, non ha diritto alla corresponsione di nessuna indennità, come indicato dalla maggior parte delle leggi regionali, né alla cassa integrazione o ad altre forme di sostegno del reddito. (Impellizzieri e Nascetti 2020, 4 ss.).

Dal punto di vista economico, la maggior parte delle leggi regionali non prevedeva alcuna indennità per i tirocinanti in caso di sospensione o interruzione del tirocinio, né l'accesso a forme di sostegno al reddito. Tuttavia, alcune Regioni introdussero misure straordinarie per supportare i tirocinanti

Questi interventi regionali hanno dimostrato la volontà di dare un sostegno economico ai tirocinanti colpiti dalle restrizioni, anche in assenza di un quadro normativo nazionale uniforme.

3.4 Smart training: lo stato dell'arte nelle diverse Regioni italiane e nelle Aree Interne del Paese

Dopo il periodo pandemico la disciplina dello smart training cessa di essere presente in tutte le Regioni italiane e si verifica per questo una situazione a macchia di leopardo. In questo senso, prevedono la continuazione dello *smart training* la Provincia autonoma di Bolzano e otto Regioni: Lombardia, Valle d'Aosta, Veneto, Liguria, Emilia-Romagna, Abruzzo, Lazio e Sardegna.

Nel Veneto, con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 634 del 24 maggio 2023³³ viene previsto l'istituto dello smart training e la proposta di modifica riguarda la possibilità di svolgere il tirocinio in luoghi diversi dalla sede di lavoro del proprio soggetto ospitante. L'attuale disciplina regionale dei tirocini extracurricolari prevede che il tirocinante sia presente in sede in affiancamento al tutor aziendale e acquisisca competenze attraverso l'osservazione e la pratica delle attività lavorative. Durante l'emergenza sanitaria dal 31 gennaio 2020 al 31 marzo 2022, come detto, le aziende hanno dovuto adattarsi a nuove modalità di esecuzione delle attività lavorative e hanno sperimentato nuove modalità di verifica e controllo. Pertanto, anche le esperienze di tirocinio si sono adattate e si è riconosciuto che la formazione *on-the-job* potesse essere realizzata anche a distanza. La proposta di modifica si basa sui seguenti principi: l'esperienza di tirocinio deve essere formativa, le attività del progetto possono essere svolte da remoto e dev'essere presente una copertura assicurativa adeguata. Per lo svolgimento del tirocinio in modalità da remoto, vengono posti, tuttavia, dei limiti: l'attività deve svolgersi negli ambienti di lavoro del soggetto ospitante per almeno il 60% dell'orario settimanale previsto e, in ogni caso, per non meno di 3 giorni alla settimana. Inoltre, le aziende che prevedono lo *smart training* devono indicarlo nel progetto formativo e questo deve essere inserito nel sistema delle comunicazioni obbligatorie. Inoltre, il tirocinio è possibile solo in aziende dove lo *smart working* è già utilizzato dai dipendenti che svolgono attività equivalenti a quelle previste per il tirocinante.

La Regione Lombardia con DGR n. 6380 del 16 maggio 2022, nell'ambito delle indicazioni per la realizzazione dei percorsi dell'offerta formativa regionale e dei servizi al lavoro a valere dal 1° settembre 2022, ha previsto di "mantenere la

³³ Norma che modifica la DGR n. 1816 del 7 novembre 2017 *Disposizioni in materia di tirocini* (art. 41, comma 4, legge regionale 13 marzo 2009, n. 3).

possibilità di svolgere i tirocini extracurricolari in modalità *smart working* nei casi in cui tale modalità di lavoro sia prevista dall'organizzazione del lavoro del soggetto ospitante". Successivamente, la Regione Lombardia ha pubblicato, aggiornandole le FAQ relative ai tirocini e pubblicato una nota per indicare che non è possibile perfezionare tirocini extracurricolari che prevedano lo svolgimento delle attività esclusivamente in modalità da remoto, ma è permessa una modalità mista, garantendo una presenza minima del tirocinante nell'azienda, il monitoraggio dello stagista e la presenza di adeguati strumenti tecnologici idonei per raggiungere gli obiettivi formativi del tirocinio.

La Valle d'Aosta ha cambiato orientamento, introducendo la possibilità dello *smart training* che in precedenza non aveva permesso: nel 2020 è stata tra le prime Regioni a riprendere con i tirocini extracurricolari in presenza. Tuttavia, con la legge del luglio 2022 n. 839 ha permesso l'avvio anche dei tirocini a distanza, a patto che fossero in linea con gli obiettivi formativi e che venisse fornita al tirocinante l'attrezzatura informatica adeguata a svolgere l'attività formativa, che dovrà essere ricompresa nei limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale stabiliti nel progetto formativo. Anche i tutor devono adottare le giuste modalità di monitoraggio dell'attuazione del progetto formativo e assicurare supporto al tirocinante grazie a strumenti informatici. Nella Provincia autonoma di Bolzano i tirocini sono stati sospesi a inizio pandemia e solo successivamente è stata permessa la possibilità di farli proseguire in modalità *smart training*. Tuttavia, sembrerebbe che nella Provincia si attivano pochi tirocini extracurricolari, poiché dopo il percorso di studi, i ragazzi e le ragazze hanno direttamente un contratto di lavoro, magari di apprendistato, e comunque contenute sono le richieste di tirocini da remoto. Nella Libera Università di Bolzano la situazione invece è differente, poiché consente lo svolgimento dei tirocini in modalità mista, ma non completamente a distanza. In Liguria, invece, la tradizione dei tirocini extracurricolari in modalità agile è presente sin dal periodo pandemico, poiché lo *smart training* si è rivelato una valida risorsa nel periodo emergenziale. Grazie alla deliberazione della giunta regionale n. 238 del marzo 2022 è stata permessa l'attivazione dei tirocini in modalità *smart training*, totale o mista, ma anche la trasformazione di quelli in presenza in tirocini da remoto. In Emilia-Romagna attraverso le FAQ indicate dalla Regione nel 2022, dopo l'emergenza da Covid-19, è prevista la possibilità di attivare tirocini a distanza, con una modalità da pattuire tra soggetto promotore, ospitante e tirocinante, a condizione che ci siano situazioni logistiche ed organizzative e che tali modalità permettano lo

svolgimento delle attività previste nel progetto formativo e vengano raggiunti gli obiettivi formativi. È necessario accertare la presenza delle condizioni sia organizzative, ad esempio, il tutoraggio da parte del soggetto ospitante, sia tecniche, come, ad esempio, la presenza e dotazione al tirocinante della strumentazione informatica. In Abruzzo, a partire dal 2022 la Delibera della Giunta Regionale aveva indicato “in via transitoria fino all’approvazione delle nuove linee guida nazionali sui tirocini” la possibilità dei tirocini in smart training o in modalità mista. Le disposizioni rimanevano valide fino all’approvazione delle nuove linee guida nazionali per gli stage extracurricolari: non essendo, però, state approvate, la Regione ha pubblicato a fine dicembre 2022, una nuova determina direttoriale³⁴, che valida quanto disposto a inizio anno, ovvero la possibilità di attivare gli stage in *smart training*. Rimane la disposizione secondo cui la documentazione va mandata esclusivamente alle competenti sedi territoriali dell’Ispettorato del lavoro. Nella Regione Lazio possiamo menzionare la circolare dell’Aprile 2022, in cui si precisava che “la modalità ordinaria di svolgimento delle attività di tirocinio rimane quella in presenza”, ma che era possibile lo svolgimento “parziale delle attività formative da remoto”. Come viene indicato dalla delibera della giunta regionale del gennaio 2022: “L’utilizzo delle modalità formative FAD oppure in E-learning è permesso nel limite del 50% del monte ore teorico”, rispettando, però, alcune requisiti come ad esempio l’obbligo di svolgimento dell’attività con la presenza del tutor. Per quanto riguarda le modalità, all’interno del progetto formativo individuale, che gli enti inseriscono sul portale Lazio Lavoro, deve essere indicata la modalità di svolgimento del tirocinio, se è in modalità in presenza o da remoto. In Sardegna durante la pandemia, nel 2020, i tirocini extracurricolari sono proseguiti in modalità da remoto. Tuttavia, la modalità in presenza di svolgimento del tirocinio è quella ordinaria, ma si consente la possibilità che si possa svolgere a distanza o in modalità mista. La Regione ha anche adottato delle linee guida relative alle modalità di erogazione della formazione a distanza.

Nel complesso le Regioni che invece non consentono più il tirocinio da remoto sono: il Piemonte, la Provincia autonoma di Trento, il Friuli-Venezia Giulia, la Toscana, le Marche, l’Umbria, il Molise, la Campania, la Basilicata e la Sicilia (Lepore 2024). Questo perché tale modalità di attivazione è ritenuta di difficile realizzazione e poco proficua, in particolar modo nelle Aree Interne del Paese,

³⁴Determinazione Regione Abruzzo n. DPG022/225.

dove è più arduo assicurare la connessione internet e tutte le strumentazioni informatiche che possano garantire un collegamento tra il tutor del soggetto ospitante e il tirocinante per vedere realizzati gli obiettivi previsti nel progetto formativo, come anche evidenziato nell'introduzione del presente capitolo sul tirocinio da remoto.

4 Smart Working e Aree Interne: esperienze territoriali a confronto³⁵

4.1 Introduzione

Il seminario *Lavoro a distanza e riequilibrio demografico delle Aree Interne*, da cui prende le mosse il seguente capitolo, è stato parte del progetto ‘Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l’analisi’ previsto nella programmazione dell’Inapp, nell’ambito del quale è stato costituito l’Osservatorio nazionale sullo Smart Working nelle Aree Interne, che da due anni vede impegnati su diverse attività l’Inapp e l’Università del Molise - Centro di ricerca per le Aree Interne e gli Appennini (ArlA), e ha fatto seguito ad un primo appuntamento che si è tenuto a Campobasso nell’ottobre 2023.

La discussione³⁶ si è concentrata sul contesto attuale, segnato da profonde trasformazioni del lavoro, dei modelli organizzativi e delle relazioni spaziali, e nel quale il ricorso allo smart working può rappresentare un’opportunità strategica per ripensare l’abitare, la mobilità e la distribuzione delle funzioni economiche. In particolare, per le Aree Interne, spesso caratterizzate da marginalità infrastrutturale e spopolamento, il lavoro a distanza può costituire una leva per

³⁵ Il presente capitolo riepiloga i contenuti principali emersi nel corso dei tavoli di discussione organizzati all’interno del seminario che si è tenuto lunedì 18 novembre 2024, a Roma ‘Lavoro a distanza e riequilibrio demografico delle aree interne’.

³⁶ I tavoli di discussione, articolati in due sessioni, hanno visto la partecipazione di otto relatori provenienti da contesti istituzionali, sindacali e associativi, e sono stati moderati da Filippo Tantillo e Manuel Marocco, rispettivamente ricercatore e Responsabile Struttura Mercato del Lavoro dell’Inapp. Attraverso una discussione strutturata attorno a tre casi emblematici – il Comune di Fontanigorda (Liguria), la Provincia autonoma di Trento e la provincia di Belluno – l’incontro ha offerto una pluralità di punti di vista sulle opportunità e i vincoli che accompagnano la diffusione del lavoro a distanza nei territori marginali.

attrarre popolazione attiva, valorizzare competenze locali e promuovere uno sviluppo più equilibrato. Tuttavia, come emerso nel seminario, tale potenziale non può essere attivato in assenza di condizioni abilitanti, che spaziano dall'accessibilità abitativa alla disponibilità di servizi digitali, dalla qualità istituzionale alla presenza di reti sociali inclusive.

La metodologia seguita per la redazione di questo testo ha previsto l'analisi puntuale della sbobinatura del seminario, che ha consentito di isolare nuclei tematici ricorrenti, evidenziare visioni divergenti e convergenti tra gli attori coinvolti, e strutturare la narrazione in base ai temi più rilevanti. L'obiettivo è fornire una sintesi critica e ragionata, utile a una platea di ricercatori interessati ai processi di riequilibrio territoriale, governance multilivello e innovazione del lavoro. In questo senso, il seminario si è rivelato una preziosa occasione per mettere in dialogo esperienze locali, riflessioni istituzionali e proposte provenienti dai corpi intermedi.

4.2 Le esperienze di Fontanigorda, Trento e Belluno

Fontanigorda: co-working, inclusione sociale e abitare temporaneo

Nel comune di Fontanigorda, località montana della Val Trebbia in Liguria, è stato immaginato e sperimentato un progetto di rigenerazione dell'ex edificio scolastico, riconvertito in uno spazio polifunzionale e co-working³⁷. L'operazione ha avuto inizio nel 2018 con l'uso dell'ex alloggio per docenti come struttura SPRAR per l'accoglienza migranti, ed è proseguita nel 2022 con l'attivazione del co-working grazie a fondi PON Legalità e successivamente FAMI.

L'iniziativa ha generato una serie di effetti circolari: da un lato ha favorito la permanenza prolungata di smart worker che altrimenti avrebbero frequentato il territorio solo in agosto; dall'altro ha promosso forme di inclusione sociale attiva, impiegando due donne rifugiate nella gestione quotidiana dello spazio. Il co-working ospita oggi una varietà di professioni: ingegneri, analisti, operatori dello shipping, avvocati, impiegati di grandi aziende e liberi professionisti.

Un ruolo centrale nella gestione è assunto dall'associazione FontAmici, fondata da giovani genovesi con radici familiari nel territorio, che vivono e lavorano

³⁷ Il progetto è stato illustrato dall'Assessore con deleghe alle politiche sociali, promozione del territorio, progetti europei, Margherita Ascquasciati.

all'estero ma mantengono un forte legame con Fontanigorda. Tale configurazione rivela la capacità del progetto di connettere locale e globale, attivando una rete diasporica per la gestione di beni collettivi. Il co-working è quindi anche uno strumento di cittadinanza attiva e di sperimentazione sociale, in grado di attrarre nuove competenze e generare fiducia tra amministrazione locale, abitanti e frequentatori stagionali.

Tuttavia, l'iniziativa incontra ostacoli strutturali significativi. Il problema dell'abitare è prioritario: le seconde case non sono dotate di riscaldamento, il patrimonio edilizio è spesso inadeguato, il mercato degli affitti è assente. La mancanza di infrastrutture di base (strade dissestate, assenza di rete ferroviaria) accentua la condizione di marginalità. Anche la discontinuità nei servizi di trasporto pubblico e la difficoltà di accesso ai presidi sociosanitari pongono interrogativi sulla sostenibilità di lungo periodo di queste iniziative, se non inserite in una cornice di politiche integrate.

Trento: una strategia integrata per il lavoro agile

La Provincia autonoma di Trento ha approvato nel 2021 un Piano Strategico, frutto di un processo partecipato con soggetti economici e sociali del territorio, che definisce la politica della Provincia in materia di lavoro agile³⁸. Il 'Distretto trentino intelligente', questo il nome del Piano Strategico, si basa su tre assi fondamentali: capitale umano, tecnologie abilitanti e trasformazione organizzativa.

Il documento, nato in piena crisi pandemica, assume però da subito il principio per cui il lavoro agile possa essere una opportunità per una provincia caratterizzata da forti squilibri territoriali, con aree caratterizzate da trend demografici fortemente negativi e aree, come il fondovalle dell'Adige, caratterizzate da un congestionamento, inquinamento, e perfino difficoltà a fornire servizi alla cittadinanza per una pressione antropica eccessiva. Il lavoro agile non è solo una risposta emergenziale, ma diventa strumento di coesione e sviluppo territoriale. L'approccio riflette una visione di governance comunitaria, volta alla costruzione di un ecosistema dell'innovazione fondato su competenze diffuse, digitalizzazione e capacità amministrativa. In un territorio montano soggetto a spopolamento, lo smart working diventa leva per valorizzare aree

³⁸ Il progetto è stato presentato dal dott. Luca Comper, Direttore generale Organizzazione, personale e innovazione della Provincia autonoma di Trento.

periferiche, ridurre la mobilità forzata e attrarre nuove forme di insediamento produttivo.

Il piano include la riforma del contratto collettivo provinciale, interventi formativi su larga scala, investimenti in infrastrutture e lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata alla flessibilità. Un elemento distintivo è la visione proattiva dell'amministrazione, che si configura come soggetto catalizzatore di innovazione, capace di integrare gli input dei corpi intermedi e di guidare processi complessi di trasformazione istituzionale.

La strategia trentina si colloca a pieno titolo all'interno di una traiettoria europea di politiche per la coesione territoriale, in cui il lavoro agile è considerato leva per riequilibrare dinamiche centro-periferia, favorire la resilienza delle comunità e contrastare fenomeni di desertificazione sociale.

La manifattura nelle Aree Interne: il caso di Belluno

La provincia di Belluno si presenta come paradigmatica di una situazione diffusa nei distretti manifatturieri italiani, i cui Comuni sono ad oggi per buona parte classificati come appartenenti alle Aree Interne³⁹. In questo territorio montano con una forte vocazione manifatturiera, la sfida principale consiste nel trattenere forza lavoro qualificata e giovane. L'introduzione di smart working in imprese produttive ha comportato una profonda riorganizzazione dei turni, degli spazi e dei tempi di lavoro, generando però anche nuovi attriti, in particolare legati alla residenzialità dei dipendenti.

Uno degli elementi più critici è l'insufficienza di un'offerta abitativa stabile, che unita alla debolezza dei servizi di base, si pone come ostacolo all'attrattività territoriale, nonostante la presenza di grandi imprese innovative. Questo vale tanto per l'attrazione di lavoratori, quanto anche per un turismo per un'area che è vicinissima ad attrazioni turistiche internazionali, che però ne rimane esclusa. Il tentativo di una collaborazione estesa fra tutti i soggetti locali per creare hub formativi, in collaborazione con università e ITS, si inserisce in una strategia di lungo periodo fondata su sinergie tra imprese, scuola e amministrazione che intende mettere in luce la potenzialità delle Aree Interne produttive di diventare centri di sperimentazione per nuove economie locali. Purché supportate da un ecosistema abilitante.

³⁹ L'esperienza è stata presentata da Andrea Ferrazzi di Confindustria Belluno Dolomiti.

4.3 Nodi critici e prospettive emergenti

Abitare e accessibilità: una barriera sistemica

Il nodo dell'abitare emerge con forza come uno degli ostacoli principali alla piena valorizzazione dello smart working nelle Aree Interne. In molte di queste realtà, pur in presenza di un patrimonio edilizio potenzialmente abbondante, si assiste a un'assenza quasi totale di offerta abitativa strutturata e adeguata. Le case sono spesso seconde abitazioni non ristrutturate, sprovviste di riscaldamento o servizi essenziali, e non disponibili sul mercato. La rigidità normativa, la mancanza di incentivi per la locazione e l'assenza di intermediari pubblici o privati affidabili bloccano la possibilità di utilizzo.

Alcuni Paesi europei sembrano poter fare da apripista su questi temi. Il Portogallo ad esempio, dove un ente pubblico municipale di un piccolo centro si fa garante (attraverso una sorta di agenzia immobiliare pubblica) del rapporto tra proprietari e affittuari, rendendo più fluido e sicuro il mercato degli affitti. In Italia la discussione si concentra sulla necessità della creazione di strumenti fiscali agevolati per favorire l'abitabilità dei luoghi, mentre emerge con sempre più chiarezza la necessità di una visione di *housing* temporaneo pensato appositamente per nuovi abitanti che sono svincolati dal vincolo di luogo per la prestazione lavorativa.

La questione dell'accessibilità infrastrutturale è strettamente legata all'abitare. L'assenza di trasporti pubblici efficienti, la carenza di connessioni ferroviarie, la mancanza di servizi sanitari e scolastici vicini rendono le Aree Interne poco attrattive per chi lavora da remoto, in particolare per le famiglie o i lavoratori con esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Infrastrutture digitali e diritto alla connettività

La transizione verso modelli lavorativi ibridi richiede una connettività stabile, veloce e accessibile. Tuttavia, come segnalato da più relatori, nelle Aree Interne italiane permangono forti disuguaglianze digitali. Nonostante i progressi del Piano BUL (Banda Ultra Larga), permangono zone grigie e bianche non coperte da rete fissa o mobile di qualità. Questo divario rappresenta un ostacolo diretto all'effettiva possibilità di lavorare da remoto.

In alcune Regioni, sono stati avviati progetti di micro-infrastrutturazione tramite reti wireless comunitarie o partenariati pubblico-privati. Tuttavia, tali esperienze restano isolate e non sempre sostenibili. La mancanza di un'azione sistemica a

livello nazionale su questo tema impedisce l'emergere di un vero diritto alla connessione per chi vive o intende trasferirsi nei territori interni.

Il ruolo delle istituzioni intermedie

Un punto ricorrente delle discussioni è stato il riconoscimento della centralità delle istituzioni intermedie nel facilitare processi di innovazione territoriale. Dopo anni di rarefazione amministrativa e indebolimento delle Province, sia urgente ripensare i livelli di governance⁴⁰. I corpi intermedi (sindacati, associazioni datoriali, enti locali, terzo settore) non solo garantiscono presenza e rappresentanza, ma possono fungere da attivatori di politiche complesse, capaci di tenere insieme lavoro, servizi, coesione.

Gli interventi della dott.ssa Roberta Corbò, Responsabile Patrimoni territoriali, Comunità locali e turismo di Confartigianato, e, di nuovo, del dott. Andrea Ferrazzi (Confindustria Belluno) ha insistito sull'importanza di riattivare presidi associativi nei territori marginali, rafforzando la capacità di accompagnamento, progettazione, formazione e rappresentanza. In particolare, il caso Bellunese dimostra come un'azione coordinata tra imprese, enti formativi e pubblica amministrazione possa generare nuovi poli di attrattività economica e sociale.

Il quadro normativo e strategico: PNRR, SNAI e oltre

Un'altra area critica emersa riguarda la frammentazione e l'inadeguatezza di strumenti normativi e di pianificazione. Il PNRR, pur rappresentando una straordinaria occasione di investimento, è stato descritto come poco coerente con le logiche dei territori marginali, per via della sua impostazione settoriale e centralista. La Strategia Nazionale per le Aree Interne (SNAI), invece, ha dimostrato maggiore aderenza alle specificità locali, ma soffre di lentezze attuative e discontinuità di finanziamento.

I relatori hanno auspicato una maggiore integrazione tra strumenti esistenti, e la creazione di un quadro regolativo chiaro per l'abilitazione del lavoro agile, soprattutto nel pubblico impiego e nei servizi territoriali. Serve un salto di scala che permetta di coordinare investimenti infrastrutturali, misure per la casa, incentivi al reinsediamento e rafforzamento delle reti di welfare comunitario.

⁴⁰ Giovanni Vetrutto, Direttore Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

4.4 Conclusioni e implicazioni per la ricerca

Il seminario ha restituito un'immagine complessa, ma coerente, delle sfide e delle opportunità che lo smart working pone alle Aree Interne. Esso non rappresenta una panacea, ma può costituire una leva utile per rilanciare territori oggi marginalizzati, a patto che sia accompagnato da politiche integrate e strumenti concreti. Le tre esperienze principali analizzate – Fontanigorda, Trento e Belluno – rappresentano modelli distinti ma complementari: sperimentale e comunitario, istituzionale e pianificato.

Il nodo abitativo, l'infrastrutturazione digitale e la qualità della governance emergono come fattori decisivi. Inoltre, la presenza di soggetti intermedi forti e radicati si conferma una condizione abilitante per lo sviluppo locale. In assenza di tali condizioni, il lavoro da remoto rischia di rimanere una possibilità individuale, scollegata da processi di rigenerazione territoriale più ampi.

Per la ricerca, si aprono almeno tre traiettorie: lo studio delle forme emergenti di abitare mobile e stagionale; l'analisi delle infrastrutture sociali che abilitano lo smart working (co-working, poli civici, spazi ibridi); e l'approfondimento del ruolo delle politiche pubbliche multilivello nel sostenere questi fenomeni. Occorre anche esplorare più a fondo i casi di successo e insuccesso, mappando le variabili che favoriscono o ostacolano la permanenza nei territori interni da parte dei lavoratori da remoto.

Conclusioni

Fedelmente all'impostazione del lavoro, anticipata nel capitolo introduttivo, il presente rapporto di ricerca si è proposto di approfondire le implicazioni sociali e distributive della remotizzazione del lavoro nei territori delle Aree Interne italiane.

L'ipotesi di fondo, che guida questa seconda fase di lavoro, è che la remotizzazione potrebbe assumere un valore redistributivo, ma a tale fine è necessario che venga analizzata non solo nei suoi effetti differenziati ma anche tenendo conto delle stratificazioni territoriali, infrastrutturali, di genere e socioeconomiche che ne mediano concretamente le possibilità di accesso, fruizione ed esito.

A tale fine sono state analizzate criticamente tre dimensioni legate alla remotizzazione del lavoro nelle Aree Interne: innanzitutto la relazione fra smart working e mercato del lavoro; in secondo luogo, tra tale modalità e i carichi di cura familiari, e infine fra remotizzazione del lavoro e le opportunità formative realizzate in forma di tirocinio smart.

Per quanto concerne i dati sull'occupazione, il primo capitolo ha permesso di mettere in evidenza come, dal punto di vista territoriale, si registri una forte polarizzazione che evidenzia la sofferenza delle Aree Interne del Sud e delle Isole, che registrano livelli di disoccupazione e di inoccupazione di gran lunga più elevati rispetto ai poli urbani, anche rispetto alle Aree Interne del Nord del Paese. Infatti, nelle Aree Interne del Mezzogiorno si registra una propensione più alta alla disoccupazione e all'inoccupazione, così come una maggiore concentrazione di lavoro povero.

Tali fattori, sommati alla percezione negativa dei servizi essenziali (mobilità, trasporti, istruzione), non rispondono alle aspettative professionali e di vita dei giovani lavoratori, che scelgono di migrare, con effetti di squilibrio sulla domanda

e sull'offerta di lavoro e di aggravamento delle dinamiche demografiche alla base dello spopolamento dei territori. Emerge con chiarezza come il contesto territoriale costituisca una variabile determinante per il successo o l'insuccesso di politiche di contrasto al fenomeno, come la Strategia Nazionale per le Aree Interne⁴¹.

In riferimento al secondo ambito d'indagine, relativo ai carichi di cura, lo studio restituisce l'esistenza di un quadro complesso e non lineare, differenziato in base al genere e alla collocazione territoriale. Le evidenze empiriche appaiono restituire che la maggiore diffusione del lavoro a distanza sembra aver contribuito a ridurre, almeno in parte, lo squilibrio del carico di cura gravante sulle donne. Il territorio si conferma, dunque, una variabile non neutra: le Aree Interne si caratterizzano per un duplice svantaggio, rappresentato dalla minore telelavorabilità delle occupazioni e dall'elevato rischio di sovraccarico, anche quando il lavoro si svolge da remoto. Se da un lato, quindi, le donne residenti in queste aree risultano penalizzate, dall'altro si osserva una relativa convergenza tra il versante femminile e quello maschile nelle situazioni di carico medio-basso, in cui le percentuali di lavoro da remoto risultano simili tra uomini e donne. Questo dato, in parte inatteso, lascia intravedere un possibile punto di equilibrio, dove la flessibilità lavorativa non si traduce né in sovraccarico né in disparità evidente, ma sembra adattarsi a contesti familiari meno critici ; quindi è all'interno di quella logica relazionale che vanno innanzitutto letti.

Nel complesso, le evidenze raccolte confermano che il lavoro da remoto, pur costituendo una potenziale leva di equilibrio tra vita e lavoro, non può operare automaticamente in senso redistributivo e, in assenza di un ripensamento complessivo dei tempi di vita e dell'organizzazione del lavoro, rischia non solo di rafforzare le disuguaglianze esistenti, ma anche di incidere negativamente sulla qualità della vita e del lavoro. Si sottolinea, pertanto, la necessità di un approccio integrato che tenga conto delle intersezioni tra genere, struttura familiare, condizione socioeconomica e territorio che si interrelano con le questioni più propriamente inerenti all'organizzazione del lavoro. In tal senso l'adozione di policy calibrate su tali articolazioni potrà rendere il lavoro agile uno strumento

⁴¹ In termini di proposte di policy nel dibattito parlamentare recente è emersa una proposta di particolare interesse: il disegno di legge delega n. 879/2023, attualmente all'esame del Parlamento, che mira a incentivare la diffusione del lavoro agile nei piccoli Comuni e nelle Aree Interne, riconoscendone il potenziale di strumento per contrastare lo spopolamento e favorire la rigenerazione socioeconomica dei territori marginalizzati. Per approfondimenti si veda De Falco (2023).

utile al riequilibrio, contenendo il rischio che divenga un potenziale moltiplicatore invisibile delle disuguaglianze.

La terza dimensione indagata, quella formativa, si è concentrata sulla formazione *on the job*, quale lo *smart training* di cui viene compiuta un'analisi del quadro regolativo e relativamente alle disuguaglianze nell'accesso a tale misura formativa nelle Aree Interne. Nello specifico è stata indagata la principale disciplina attualmente in vigore in materia di tirocini extracurricolari in Italia, per poi affrontare il tema del tirocinio da remoto che prende avvio durante il periodo pandemico.

Dopo la pandemia, il tirocinio in modalità smart ha subito una restrizione, in quanto non tutte le Regioni hanno continuato ad attivarlo e oggi si configura come una situazione a macchia di leopardo nel territorio italiano. Il risultato dell'analisi sul tema non è positivo, perché si rileva un acutizzarsi delle problematiche che hanno impedito in diversi contesti regionali, di attivare i tirocini in modalità smart, terminata l'emergenza pandemica

Tali problematiche riguardano innanzitutto le difficoltà di instaurare un contatto tra il tutor del soggetto ospitante e il tirocinante che nelle Aree Interne del Paese diventa più incisiva per la mancanza, o l'irrisoria presenza della rete internet oltre che per la carenza di servizi.

Infine, si è ritenuto utile riportare alcuni elementi emergenti della riflessione condotta nell'ambito dell'ultima giornata di studi SWAI, che ha visto coinvolti policy makers, associazioni di categoria e istituzioni in quanto offre un quadro complesso ma coerente della diffusione del lavoro agile nelle Aree Interne.

Da un lato, vi sono esperienze locali capaci di attivare risorse comunitarie e sperimentare modelli di coesione (Fontanigorda); dall'altro, politiche pubbliche mature che promuovono l'integrazione tra lavoro, tecnologia e territorio (Trento). In entrambi i casi, il lavoro a distanza si pone quale dispositivo abilitante di processi più ampi, ma non è sufficiente da solo a innescare cambiamenti duraturi nel tempo.

Tra i nodi critici emergono: l'assenza di una politica per l'abitare nelle Aree Interne; la necessità di una governance integrata e multilivello; il rafforzamento del ruolo dei corpi intermedi; la promozione di un'economia fondata su innovazione e sostenibilità. Tali elementi indicano la necessità di politiche *place-based*, capaci di valorizzare le risorse esistenti ma anche di attrarre nuova popolazione, investimenti e competenze.

Per la ricerca, si aprono prospettive significative: approfondire i modelli di abitare temporaneo e ibrido; studiare i co-working come spazi sociali e infrastrutturali; analizzare il ruolo delle piattaforme locali di innovazione. Lo smart working non rappresenta un fine, ma un mezzo: la sua efficacia dipende dalla capacità di inserirlo in strategie territoriali complesse, attente alla qualità della vita e alla coesione sociale. In tale ottica un'agenda di ricerca futura dovrebbe includere anche lo studio comparato di politiche regionali europee, l'analisi delle disuguaglianze digitali e l'osservazione dei flussi migratori interni legati alla mobilità del lavoro.

In conclusione, in relazione alle aree marginali del Paese, il lavoro da remoto non costituisce, in sé, un fattore intrinsecamente generativo di opportunità, né un vettore neutro di riequilibrio sociale o spaziale, ma al contrario rappresenta una modalità di lavoro profondamente condizionata dal contesto territoriale e istituzionale in cui si innesta; ed è nel punto di equilibrio di questa interazione che possono esplicarsi i suoi effetti potenzialmente più virtuosi.

Bibliografia

- Ascione G., Tosi S. (2023), *Politiche per abitare i margini*, Milano, Franco Angeli
- Bergamante F., Lucciarini S. (2025), Se lavoro da remoto, mi trasferisco. Un'analisi sulle intenzioni di mobilità dei lavoratori ibridi, *Rassegna italiana di sociologia*, LXVI, n.3, pp.479-508
- Brollo M. (2020), Smart o emergency work? Il lavoro agile nel tempo della pandemia, *Lavoro nella Giurisprudenza*, n.6, pp.553-570
- Corazza L. (2022), Il lavoro senza mobilità: smart working e geografia sociale nel post pandemia, *Lavoro e Diritto*, n.2, pp.431-448
- Corazza L., Di Salvatore L., Tantillo F., Zucaro R. (a cura di) (2024), *Smart working, tempi di vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori*, Quaderni Fondazione Giacomo Brodolini, Itinerari del diritto e relazioni di lavoro n.66, Roma, Fondazione Giacomo Brodolini
- De Angelis M., Zucaro R. (2025), From Invisible Care to Visible Risks: The Impact of Policy Gaps on Gender Inequality and Vulnerability, *Sinapsi*, XV, n.3 (in corso di pubblicazione)
- De Falco M. (2023), Prosegue la spinta al lavoro agile come modello organizzativo a sostegno delle aree interne, *Bollettino Adapt*, n.40, 20 novembre
- della Ratta-Rinaldi F., Caria S., Rinaldini M. (2024), Un lavoro remoto di qualità: condizioni e organizzazione, *Sinapsi*, XIV, n.2, pp.113-135
- Di Salvatore L. (2025), Il lavoro nelle aree interne: problemi e prospettive, *Lavoro e Diritto*, n.2, pp.347-358
- Donà S. (2022), L'estensione della modalità agile. L'esempio dello smart training, in Inapp, Zucaro R. (a cura di), *Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale*, Inapp Report n.30, Roma, Inapp, pp.148-153
- Donà S. (2019), *La disciplina dei tirocini extracurriculari*, Milano, Lefebvre Giuffrè

- Gabriele A. (2024), Il tempo della cura e i divari territoriali di genere, in Corazza L., Di Salvatore L., Tantillo F., Zucaro R. (a cura di) (2024), *Smart working, tempi di vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori*, Quaderni Fondazione Giacomo Brodolini, Itinerari del diritto e relazioni di lavoro, n.66, Roma, Fondazione Giacomo Brodolini, pp.12-21
- Impellizzieri G. (2024), La disciplina dei tirocini extracurricolari in Italia tra finalità formative e torsione lavoristica, *Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n.2, pp. 242-260
- Impellizzieri G., Nascetti G. (2020), *Tirocini extra-curricolari ai tempi del Covid19. Le (diverse) scelte delle Regioni italiane*, Adapt Working Paper n.6, Modena, Adapt
- Inapp (2022), *Rapporto Inapp 2022. Lavoro e Formazione: l'Italia di fronte alle sfide del futuro*, Roma, Inapp
- Inapp (2020), *Il post lockdown: I rischi della transizione in chiave di genere*, Inapp Policy Brief n.21, Roma, Inapp
- Inapp, Anpal (2024), *Quarto Rapporto di Monitoraggio Nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, Roma, Inapp, Anpal
- Inapp, Bergamante F., Luppi M. (a cura di) (2024), *Rapporto PLUS 2023. Osservare le traiettorie del mercato del lavoro*, Roma, Inapp
- Inapp, Esposito M. (a cura di) (2024), *Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere (Gender policy report 2024)*, Roma, Inapp
- Inapp, Zucaro R. (2022), *Verso lo smart working? Un'analisi multidisciplinare di una sperimentazione naturale*, Inapp Report n.30, Roma, Inapp
- Lallo C., Viganò F., Macchioni E., Smart for all? Il diverso impatto del lavoro flessibile sui lavoratori con carichi di cura in territori montuosi: evidenze empiriche dall'Alto Adige post-Covid19, in Corazza L., Di Salvatore L., Tantillo F., Zucaro R. (a cura di) (2024), *Smart working, tempi di vita e del lavoro e riequilibrio demografico dei territori*, Quaderni Fondazione Giacomo Brodolini n.66, pp.22-30
- Lepore M. (2024), Le regioni che non consentono più il tirocinio a distanza: sono quasi tutte al Centro-Sud, *Repubblica degli stagisti*, 21 giugno
- Lucatelli S., Luisi D., Tantillo F. (2022), *Italia lontana. Una politica per le aree interne*, Roma, Donzelli
- Lucatelli S., Monaco F., Tantillo F. (2019), La strategia delle aree interne al servizio di un nuovo modello di sviluppo locale per l'Italia, *Rivista del Mezzogiorno*, n.3-4, pp.730-771

- Manente F., Resce M. (2025a), Labour market in Italy in a comparison between urban centres and internal areas: some evidence on labour shortage and mismatch from the Inapp PLUS survey, intervento a *Eight international Astril conference. The future of work: technical progress, artificial intelligence and working times*, Roma, 22-24 gennaio
- Manente F., Resce M. (2025b), Mercati del lavoro territoriali: le aree interne tra mismatch e prospettive, Intervento a *Giovani, orientamento e lavoro: bisogni e prospettive, a partire dalle aree interne*, Benevento, 27 marzo
- Manente F., Resce M. (2024a), Evidenze empiriche dell'indagine Inapp-Plus sull'evoluzione del mercato del lavoro nel Mezzogiorno e nelle Aree interne, intervento a *XLV Conferenza AISRe "Città e regioni nell'era digitale. La sfida della transizione verso l'economia circolare"*, Torino, 4-6 settembre
- Manente F., Resce M. (2024b), Il contesto salariale e i low paid in Italia. Uno spaccato sulle aree interne, intervento a *Fondata sul lavoro (povero)?!*, Benevento, 3 ottobre
- Manente F., Resce M. (2024c), Il mercato del lavoro nelle aree interne. Prime evidenze empiriche dall'indagine Inapp-PLUS, intervento a *Seminario SWAI 2024 - Lavoro a distanza e riequilibrio demografico delle aree interne*, Roma, Inapp, 18 novembre
- Militello E., Mirabile M. (a cura di) (2022), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli
- OECD (2021), *Remote Working and the Geography of Work*, Paris, OECD Publishing
- Pascucci P. (2023), 'Detto' e 'non detto' nella recente giurisprudenza costituzionale in tema di tirocini extracurriculari (Nota a sentenza), C. cost., 14/4/2023, n.70, *Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 74, n.4, pp.486 ss.
- Rodriguez-Pose A. (2018), The revenge of the places that don't matter, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 11, n.1, pp.189-209
- Romens A. (2021), Lavoro da remoto, conciliazione tra tempi di vita e lockdown: per una prospettiva di genere, *Sociologia del Lavoro*, n.160, pp.224-243
- Tantillo F. (2023), *L'Italia vuota. Viaggio nelle aree interne*, Roma-Bari, Laterza
- Tantillo F., Zucaro R. (a cura di) (2024), *Iper-luoghi e spazi di interazione: lo smart working nelle aree interne*, Inapp Paper n.49, Roma, Inapp

- Tantillo F., Zucaro R. (2022), Senza vincolo di luogo, in Militello E., Mirabile M. (a cura di), *South working. Per un futuro sostenibile del lavoro agile in Italia*, Roma, Donzelli,
- Tinti A. (2020), *Il lavoro agile e gli equivoci della conciliazione virtuale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", n.419, Catania, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona"
- Vetritto G. (2022), *Lo Stato territoriale*, Bologna, il Mulino
- Vitale T. (2020), *Rigenerare le aree interne*, Roma, Donzelli
- Zucaro R. (2024), *Il diritto all'equilibrio vita-lavoro*, Torino, Giappichelli
- Zucaro R. (2022), Il differenziale di genere nel lavoro di cura. La "conciliazione emergenziale" analizzata alla luce del quadro europeo, in *Pandemia, post-pandemia e diritto del lavoro. Quali conseguenze durature?*, Napoli, Editoriale Scientifica, pp.103-124
- Zucaro R. (2020), Pubblica amministrazione e smart working, dalla disciplina ordinaria alla deroga emergenziale, *Lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n.2, pp.81-108

La ricerca “Territori diseguali e lavoro a distanza: le sfide delle aree interne” costituisce un output del macroprogetto “Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l’analisi”. In una prospettiva interdisciplinare e orientata all’analisi territoriale, lo studio approfondisce le implicazioni della remotizzazione del lavoro nei contesti delle aree interne italiane, indagando il rapporto tra digitalizzazione, coesione e sviluppo locale.

Il rapporto rappresenta un ulteriore step della linea di ricerca già avviata con lo studio “Iper-luoghi virtuali e spazi di interazione: lo smart working nelle aree interne”, e si inserisce in continuità con le attività dell’Osservatorio nazionale sull’impatto delle forme di lavoro a distanza sulle Aree Interne, istituito dall’Inapp insieme all’Università del Molise e al Centro Studi ArIA.

Un contributo per comprendere come la triplice transizione, con particolare riguardo a quella digitale, e l’organizzazione flessibile del lavoro possano incidere sulle dinamiche di riequilibrio demografico e sostenibilità delle aree più remote del Paese, mutando il rapporto tra la persona che lavora e il territorio.

