



# LAVORO DA REMOTO VS POSIZIONI PART-TIME: UN NUOVO EQUILIBRIO LAVORO-FAMIGLIA?"

Marina De Angelis,  
Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche pubbliche (INAPP), Roma  
Thea Jansen,  
Gran Sasso Science Institute, L'Aquila

«Lavoro da remoto: nuovi equilibri tra lavoro, imprese e famiglie»

INPS, Roma, 3 Giugno 2026



# CONTENUTI

CONTESTO

DOMANDA DI RICERCA

LETTERATURA

DATI E METODOLOGIA

RISULTATI E CONCLUSIONI

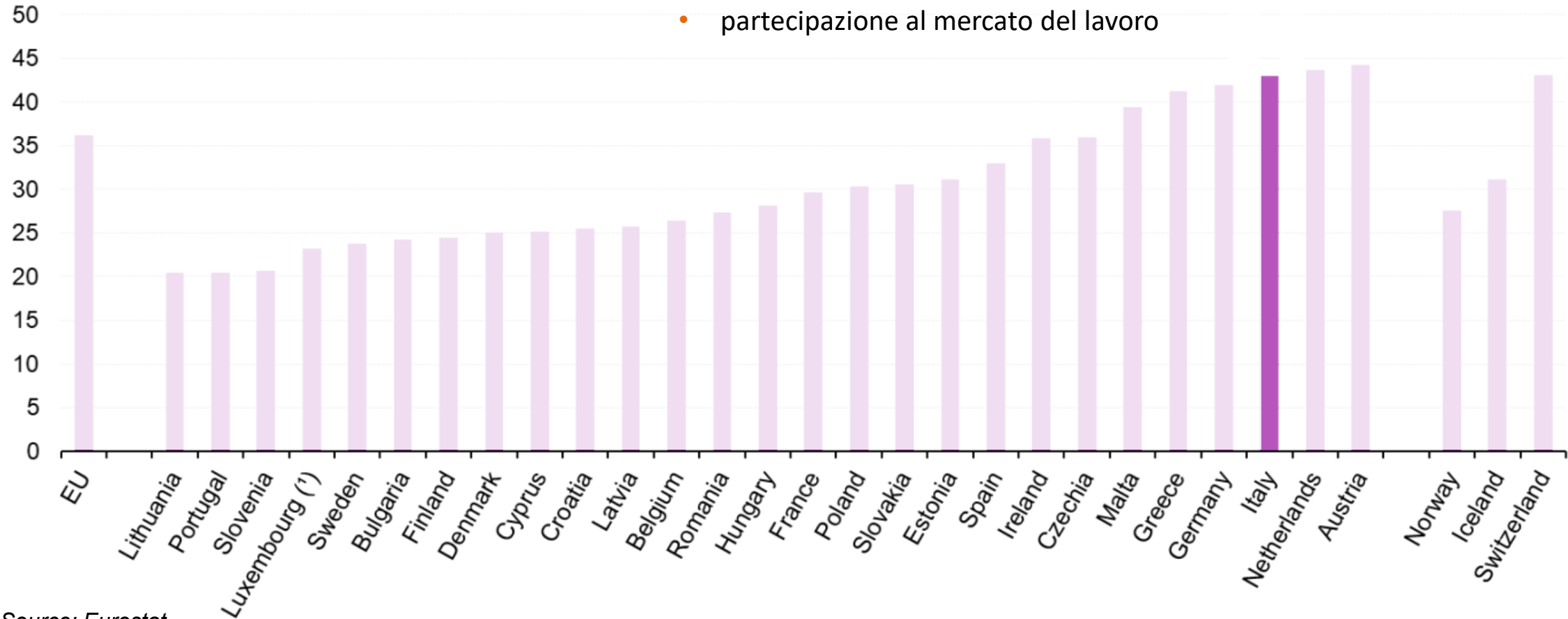


# L'ITALIA PRESENTA UNO DEI PIU ELEVATI DIVARI RETRIBUTIVI COMPLESSIVI DI GENERE (GOEG)

**Gender overall earnings gap, 2018 (%)**

Il GOEG è un indicatore sintetico che tiene conto delle differenze relativamente a

- retribuzione oraria (a parità di lavoro)
- ore lavorate al mese (part-time vs full-time)
- partecipazione al mercato del lavoro



Source: Eurostat

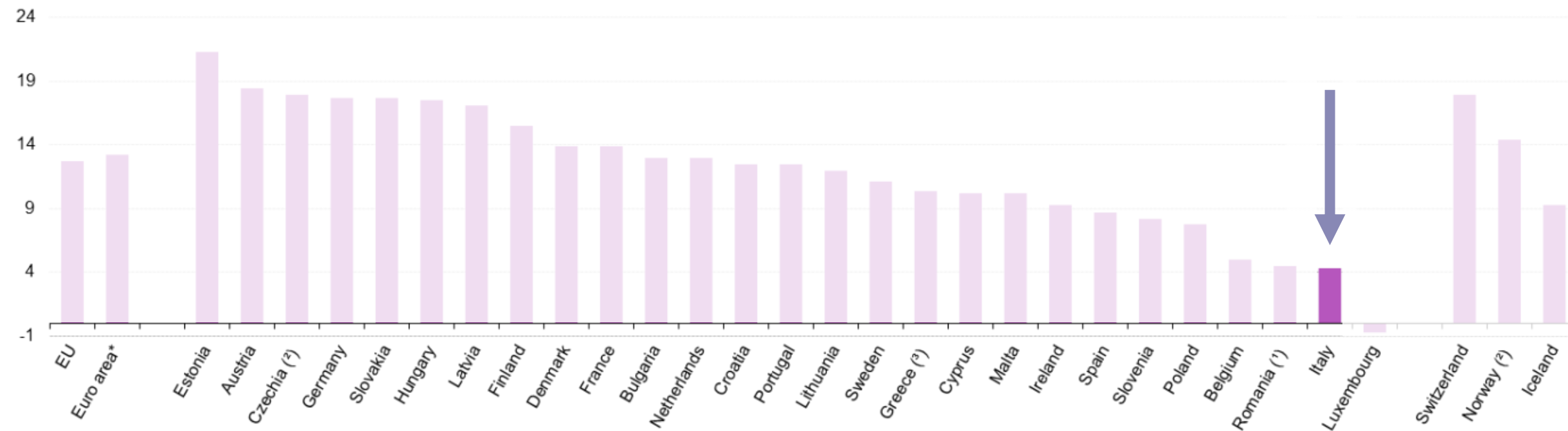




# ... MA IL SECONDO PIU' BASSO DIVARIO SALARIALE DI GENERE NELLE RETRIBUZIONI ORARIE?

## The unadjusted gender pay gap, 2022

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Source: Eurostat



# IL GOEG E' DETERMINATO SOPRATTUTTO DALLE ORE LAVORATE AL MESE E DAL GAP OCCUPAZIONALE

Contributions to the gender overall earnings gap, 2018 (%)

Source: Eurostat

	Contributions to the gender overall earnings gap		
	Gender pay gap	Gender hours' gap	Gender employment rate gap
EU	36.7	29.3	34.0
Italy	9.9	34.7	55.4

Per contrastare la disuguaglianza di genere e la **povertà femminile in Italia**, è fondamentale affrontare il **sottoimpiego femminile**.





**In che modo il lavoro da remoto influenza  
l'occupazione part-time femminile?**



# IL PART-TIME FEMMINILE E' PIU' SPESSO DEFINITO "VOLONTARIO" RISPETTO A QUELLO MASCHILE...



... principalmente per motivi di cura familiare. Scelta o necessità?



## Teoria di riferimento:

- Approcci economici, sociologici e femministi mostrano come la **persistenza dei divari di genere** in occupazione, salari e qualità del lavoro, sia spiegata sia dalle **rigidità del mercato del lavoro** che dalla **disuguale distribuzione del lavoro di cura non retribuito** (Becker, 1985; Hochschild, 1989; Federici, 2012; Folbre, 1994, Goldin 2014).
  - il lavoro femminile è spesso **invisibile non contabilizzato** (Waing 1988, Folbre 1994, Picchio 2003)



## Teoria di riferimento:

- Approcci economici, sociologici e femministi mostrano come la persistenza dei divari di genere in occupazione, salari e qualità del lavoro, sia spiegata sia dalle rigidità del mercato del lavoro che dalla disuguale distribuzione del lavoro di cura non retribuito (Becker, 1985; Hochschild, 1989; Federici, 2012; Folbre, 1994, Goldin 2014).
  - il lavoro femminile è spesso invisibile non contabilizzato (Waing 1988, Folbre 1994, Picchio 2003)
- Inoltre le **statistiche non considerano adeguatamente il genere** (D'Ignazio Klein, 2020) dunque la **dimensione individuale della povertà** tende a scomparire e le **disuguaglianze intra-familiari**, spesso di genere, restano invisibili (Addabbo & Baldini, 2003)
- Le donne sono in realtà molto più **esposte al rischio di povertà** (Pearce, 1978; Chant, 2006) anche in termini di **tempo** (Aloè 2023) **di lavoro povero o diseguale** (Addabbo & Baldini, 2003; Bettio & Alina, 2014; Goldin, 2021) per una serie di meccanismi ben noti:



## Economia femminista:

- **“Motherhood penalty”**: impatto della cura dei figli sui salari e sui tassi di occupazione femminili (*Waldfogel, 1998; Budig and England, 2001; Kleven et al., 2019; Barbieri et al. 2025*)
  - **L'effetto è maggiore nelle carriere ad alta retribuzione**, dove i ritorni dell'esperienza lavorativa sono più elevati e le interruzioni lavorative più costose. (*Wood et al., 1993; Bertrand et al., 2010; Wilde et al., 2010; England et al., 2016*)



## Economia femminista:

- “**Motherhood penalty**”: impatto della cura dei figli sui salari e sui tassi di occupazione femminili (*Waldfogel, 1998; Budig and England, 2001; Kleven et al., 2019*)
  - **L’effetto è maggiore nelle carriere ad alta retribuzione**, dove i ritorni dell’esperienza lavorativa sono più elevati e le interruzioni lavorative più costose. (*Wood et al., 1993; Bertrand et al., 2010; Wilde et al., 2010; England et al., 2016*)
- Nei Paesi dell’Europa meridionale la conciliazione tra lavoro e famiglia è particolarmente difficile a causa **delle carenze nei servizi familiari**, nelle politiche sociali e delle rigidità del mercato del lavoro (*Barbieri et al., 2019*) ma anche a causa di abitudini inconsapevoli interiorizzate (*D’Amico, 2025*)



## Flessibilità lavorativa:

- Il **lavoro part-time** rappresenta un importante strumento di accesso al mercato del lavoro formale per molte donne (*Buddelmeyer et al., 2004; Goldin, 2006; OECD, 2011; Booth and van Ours, 2013*)



## Flessibilità lavorativa:

- Il **lavoro part-time** rappresenta un importante strumento di accesso al mercato del lavoro formale per molte donne (*Buddelmeyer et al., 2004; Goldin, 2006; OECD, 2011; Booth and van Ours, 2013*)
- La flessibilità nell'orario e nel luogo di lavoro favorisce la **conciliazione vita-lavoro**
  - Sono vari gli studi sul tema della flessibilità lavorativa (*Goldin, 2014; Goldin and Katz, 2016; Cortés and Pan, 2019; Bolotnyy & Emanuel, 2021*)
  - Tuttavia, la **flessibilità nel luogo di lavoro** è ancora poco studiata (*Allen et al., 2013*)



## Flessibilità lavorativa:

- Il **lavoro part-time** rappresenta un importante strumento di accesso al mercato del lavoro formale per molte donne (*Buddelmeyer et al., 2004; Goldin, 2006; OECD, 2011; Booth and van Ours, 2013*)
- La flessibilità nell'orario e nel luogo di lavoro favorisce la **conciliazione vita-lavoro**
  - Sono vari gli studi sul tema della flessibilità lavorativa (*Goldin, 2014; Goldin and Katz, 2016; Cortés and Pan, 2019; Bolotnyy & Emanuel, 2021*)
  - Tuttavia, la **flessibilità nel luogo di lavoro** è ancora poco studiata (*Allen et al., 2013*)
- **Costi della flessibilità:** peggiori status professionale, salari orari, prospettive di carriera, sicurezza lavorativa, benefici pensionistici  
→ maggiore **rischio di povertà** nelle persone anziane (*Goldin and Katz, 2011; OECD, 2010; 2012*)



# LETTERATURA

## Lavoro da remoto:

- Dopo il COVID-19 si è fortemente **ridotto lo stigma** associato alla flessibilità del luogo di lavoro (*Barrero et al., 2021*), grazie a:
  - esperienze e risultati di produttività migliori del previsto (*Bloom et al., 2015; Aksoy et al., 2023; Gibbs et al., 2023*);
  - un'adozione diffusa sia tra uomini sia tra donne → il lavoro da remoto non è più percepito come segnale di scarso attaccamento al mercato del lavoro (*Emanuel and Harrington, 2023*);
- Le madri occupate in professioni telelavorabili **rientrano al lavoro più rapidamente** rispetto al periodo pre-pandemico (*Harrington and Kahn, 2023*)





- Il lavoro da remoto garantisce **flessibilità senza i tradizionali costi ad essa associati**
- Una flessibilità “libera” **permette ai lavoratori part-time «involontari» di aumentare le ore lavorate per mese e i livelli retributivi**



## INAPP Participation, Labour, Unemployment, Survey (PLUS):

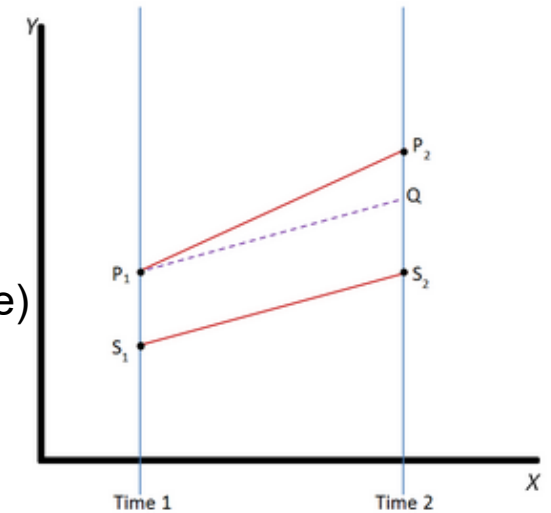
- Metodo di raccolta dati: CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing)
- Dati panel e cross-section
- **Panel waves: 2018 e 2021; cross-section: 2021**
- Osservazioni panel per wave: 1.945; cross-section: 13.796
- Sono stati considerati esclusivamente i **lavoratori dipendenti**
- Sono stati esclusi i lavoratori da remoto già attivi prima della pandemia



## Two-way fixed effects difference-in-differences model

L'analisi sfrutta la forte espansione del lavoro da remoto successiva alla pandemia di COVID-19

- Pre-pandemia: 2018 wave. Post-pandemia: 2021
- **Trattati:** lavoratori che nel 2020 hanno svolto attività da remoto (anche occasionalmente)
- **Controlli:** lavoratori che hanno lavorato esclusivamente in presenza

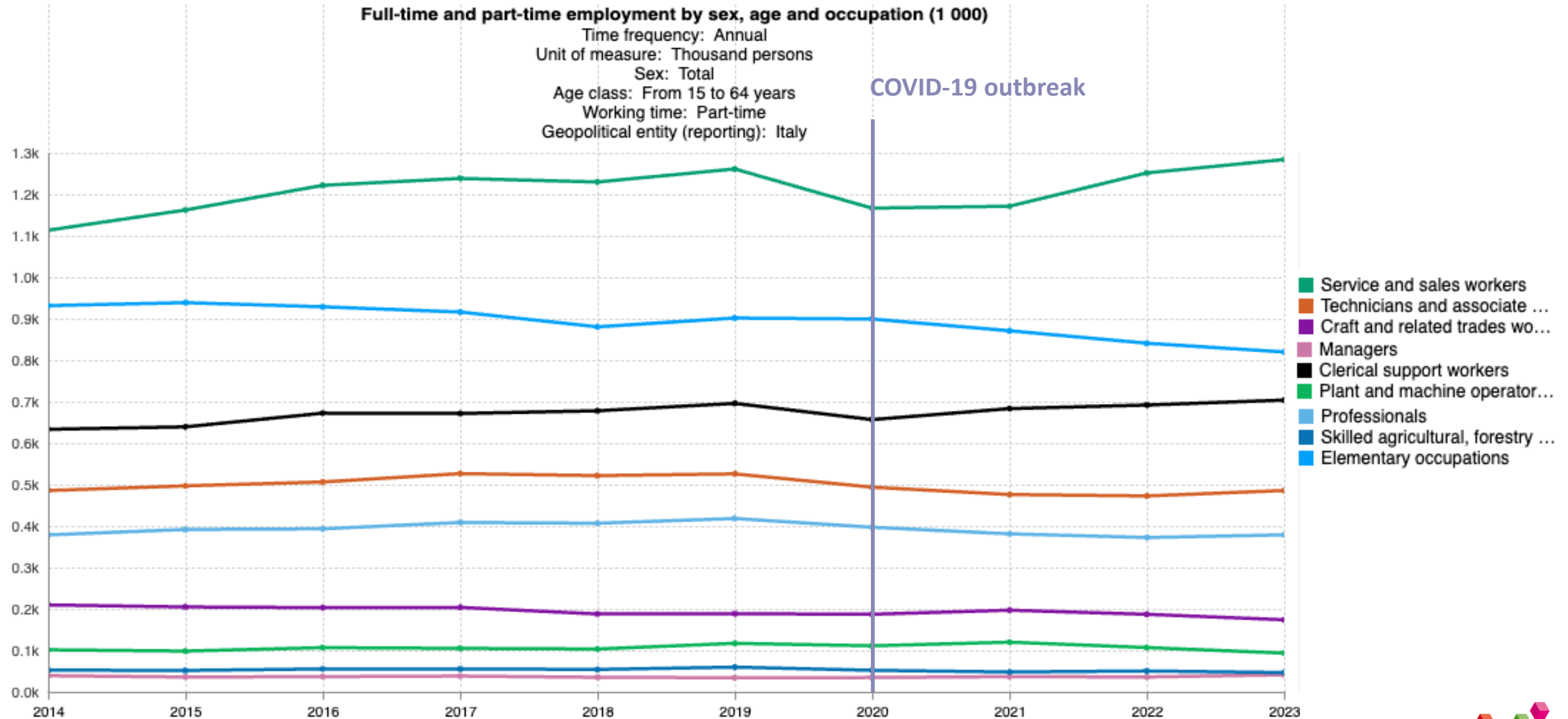


- Il modello controlla per caratteristiche individuali pre-trattamento e fattori variabili nel tempo
- Gli effetti fissi permettono di tenere conto dell'eterogeneità non osservata tra individui e nel tempo



# PARALLEL TRENDS ASSUMPTION – PART-TIME

Source: Eurostat



## Modello diff-n-diff

$$\overset{Y}{\text{PartTime2021}_i} = \beta_0 + \overset{X}{\beta_1 \text{RemoteWork2020}_i} + \beta_2 \overset{\text{Caratteristiche socio-economiche, geografiche, occupazionali}}{X_{it}} + \underbrace{\gamma_t + \delta_t + \varepsilon_i}_{\text{Time and individual fixed effects}}$$

- $\beta_0$ : tasso di occupazione part-time nel periodo pre-pandemico per gli individui che non hanno lavorato da remoto.
- $\beta_1$ : ATET: variazione media nel part-time nel 2021 per coloro che hanno lavorato da remoto nel 2020, rispetto alla variazione media nel part-time osservata tra i lavoratori che hanno lavorato esclusivamente in presenza



## Modello diff-n-diff

$$PartTime2021_i = \beta_0 + \overset{\text{ATET}}{\beta_1} RemoteWork2020_i + \beta_2 X_{it} + \gamma_t + \delta_t + \varepsilon_i$$

- $\beta_0$ : tasso di occupazione part-time nel periodo pre-pandemico per gli individui che non hanno lavorato da remoto.
- $\beta_1$ : ATET: variazione media nel part-time nel 2021 per coloro che hanno lavorato da remoto nel 2020, rispetto alla variazione media nel part-time osservata tra i lavoratori che hanno lavorato esclusivamente in presenza



## RISULTATI - PANEL

TABLE 4.5: Weighted diff-in-diff estimates with individual and year fixed effects, panel data

Dependent variable:	(1) Part-time in 2021
<i>ATET</i> Remote work in 2020	-0.031** (0.015)
N	3,749

Notes: Standard errors clustered at the individual level in parentheses. \*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .

Data sources: INAPP PLUS 2018 and INAPP PLUS 2021.

### Controlli:

- Classe di età
- Macro-area
- Area metropolitana
- Lavoratore white-collar
- Settore privato
- Grande impresa (250+ dipendenti)
- Presenza di figli fino a 3 anni
- Anno

➤ 3.1 punti percentuali in meno di probabilità di lavorare part-time nel 2021



### + Weighted logistic regression

- Per validare i risultati su un **campione più ampio** (cross-section: circa 14.000 osservazioni)
- **Entropy balancing**: le osservazioni del gruppo di controllo vengono pesate per renderle comparabili a quelle del gruppo trattato in termini di caratteristiche osservabili.



## RISULTATI – CROSS SECTION

TABLE 4.6: Weighted logit of part-time employment on remote work, 2021 cross-sectional data

	(1) Part-time in 2021 – Full sample	(2) Part-time in 2021 – Women only
Remote work in 2020	0.704*** (0.066)	0.653*** (0.058)
Woman	6.550*** (0.691)	1.000 (.)
N	13796	7311

*Notes:* Weighted logistic regression. Dependent variable: part-time status in 2021. Odds ratios reported. Standard errors clustered at the 4-digit profession level in parentheses.

\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .

Data source: INAPP PLUS 2021.

Controlli:

- Genere
- Titolo universitario
- Classe di età
- Macro-area
- Area metropolitana
- Lavoratore white-collar
- Settore privato
- Grande impresa (250+ dipendenti)
- Presenza di figli fino a 3 anni
- Anno

- Campione completo: i lavoratori da remoto presentano una probabilità inferiore del 30% di lavorare part-time nel 2021.
  - Solo donne: le lavoratrici da remoto presentano una probabilità inferiore del 35% di lavorare part-time nel 2021.



# RISULTATI – CROSS SECTION

## 1. Bilanciamento delle covariate rispetto a:

- titolo universitario
- classe di età
- Macro area
- area metropolitana

## 2. Covariate aggiuntive:

- condizione occupazionale del partner
- numero di figli
- supporto dei nonni
- presenza di figli in didattica a distanza
- impatto economico del COVID-19

**Table 7: Weighted diff-in-diff estimates with additional childcare and pandemic controls, panel data**

	(1) Part-time in 2021 (w. pre-period covariate balance)	(2) Part-time in 2021 (w. covariate balance + additional controls)
ATET Remote work in 2020	-0.030** (0.015)	-0.028* (0.015)



**Table 8: Weighted logit of part-time employment on remote work with additional childcare and pandemic controls, 2021 cross-sectional data**

	(1) Part-time in 2021 – Full sample	(2) Part-time in 2021 – Women only
Remote work in 2020	0.701*** (0.066)	0.636*** (0.060)
Woman	6.857*** (0.719)	



## CONCLUSIONI



### Risultato principale:

- Il lavoro da remoto può rappresentare un **fattore abilitante** per alcuni lavoratori part-time per necessità, favorendo il passaggio verso **posizioni full-time**, aumentando così redditi e contributi pensionistici (Basso et al. 2026)



## CONCLUSIONI



### Risultato principale:

- Il lavoro da remoto può rappresentare un **fattore abilitante** per alcuni lavoratori part-time per necessità, favorendo il passaggio verso **posizioni full-time**, aumentando così redditi e contributi pensionistici (Basso et al. 2026)



### Raccomandazioni di policy:

- Sebbene il lavoro da remoto non rappresenti una soluzione universale, può facilitare la **conciliazione** tra **lavoro e famiglia** per coloro che svolgono professioni telelavorabili.
- I lavoratori impiegati in professioni telelavorabili che desiderano o necessitano di lavorare da remoto dovrebbero essere supportati nell'accesso a tali modalità lavorative



## CONCLUSIONI



### Risultato principale:

- Il lavoro da remoto può rappresentare un **fattore abilitante** per alcuni lavoratori part-time per necessità, favorendo il passaggio verso **posizioni full-time**, aumentando così redditi e contributi pensionistici (Basso et al. 2026)



### Raccomandazioni di policy:

- Sebbene il lavoro da remoto non rappresenti una soluzione universale, può facilitare la **conciliazione** tra **lavoro** e **famiglia** per coloro che svolgono professioni telelavorabili.
- I lavoratori impiegati in professioni telelavorabili che desiderano o necessitano di lavorare da remoto dovrebbero essere supportati nell'accesso a tali modalità lavorative
- Future linee di ricerca dovrebbero approfondire gli effetti di sostituzione tra lavoro da remoto e part-time in contesti non pandemici.





GRAZIE PER L'ATTENZIONE,  
PER LE VOSTRE DOMANDE O FEEDBACK!

[ma.deangelis@inapp.gov.it](mailto:ma.deangelis@inapp.gov.it)

[thea.jansen@gssi.it](mailto:thea.jansen@gssi.it)



[www.inapp.gov.it](http://www.inapp.gov.it)



## **Additional material**

# Outcome variable – panel

TABLE 4.1: Summary statistics for contract type in panel data, by year and gender

Gender	Contract type categories	2018	%	2021	%
→ Full sample	= 1 if part-time	404	20.77	327	16.18
	= 0 if full-time	1,541	79.23	1,618	83.19
	Total	1,945		1,945	
Women	= 1 if part-time	345	30.69	283	25.18
	= 0 if full-time	779	69.31	841	74.82
	Total	1,124	57.79	1,124	57.79
Men	= 1 if part-time	59	7.19	44	5.36
	= 0 if full-time	762	92.91	777	94.64
	Total	821	42.21	821	42.21

*Notes:* Data sources: INAPP PLUS 2018 and INAPP PLUS 2021.

# Treatment variable - panel

TABLE 4.3: Summary statistics for remote work in panel data, pre- and post-pandemic

Variable	Categories	Pre-pandemic	%	2020	%
Remote work	= 1 if respondent worked remotely	0	0.00	952	48.95
	= 0 if respondent did not work remotely	1,945	100.00	993	51.05
	Total	1,945		1,945	

*Notes:* Data sources: INAPP PLUS 2021.

# Results

	(1) Part-time in 2021 – Full sample	(2) Part-time in 2021 – Women only
Remote work in 2020	0.704*** (0.066)	0.653*** (0.058)
Woman	6.550*** (0.691)	1.000 (.)
University degree	0.534*** (0.052)	0.518*** (0.059)
<i>Age group (ref: 50+ years)</i>		
18–29 years	1.160 (0.134)	0.817 (0.125)
30–49 years	1.297*** (0.111)	1.224** (0.104)
<i>Italy macro area (ref: South and Islands)</i>		
North	0.871 (0.095)	1.033 (0.127)
Center	0.911 (0.085)	1.086 (0.122)
Metropolitan area	0.833* (0.084)	0.743*** (0.079)
White-collar worker	0.853 (0.169)	0.687* (0.153)
Private sector	3.562*** (0.400)	3.234*** (0.383)
Large company (250+ staff)	0.602*** (0.063)	0.804 (0.111)
Services sector	1.847*** (0.347)	1.703*** (0.303)
Child up to 3 years old	0.885 (0.136)	0.911 (0.130)
N	13796	7311

# Robustness checks

	(1) Part-time in 2021 – Full sample	(2) Part-time in 2021 – Women only
Remote work in 2020	0.701*** (0.066)	0.636*** (0.060)
Woman	6.857*** (0.719)	
University degree	0.539*** (0.053)	0.512*** (0.059)
<i>Age group (ref: 50+ years)</i>		
18–29 years	1.501*** (0.173)	1.242 (0.166)
30–49 years	1.347*** (0.134)	1.291*** (0.134)
<i>Italy macro area (ref: South and Islands)</i>		
North	0.940 (0.106)	1.148 (0.148)
Center	0.978 (0.095)	1.201 (0.145)
Metropolitan area	0.802** (0.081)	0.712*** (0.075)
White-collar worker	0.911 (0.187)	0.724 (0.166)
Private sector	3.340*** (0.405)	3.163*** (0.412)
Large company (250+ staff)	0.604*** (0.062)	0.812 (0.108)
Services sector	1.868*** (0.332)	1.810*** (0.305)

# Robustness checks

	(1) Part-time in 2021 – Full sample	(2) Part-time in 2021 – Women only
<i>Partner's employment status (ref: missing info / not partnered)</i>		
Permanent contract	1.196 (0.162)	1.454** (0.261)
Self-employed	2.011*** (0.290)	2.229*** (0.414)
Part-time, fixed-term contract, occasional worker	1.733*** (0.263)	2.399*** (0.500)
Unemployed, inactive, on leave	1.267 (0.236)	1.247 (0.232)
<i>Nr. of children (ref: 3+ children)</i>		
No children	0.979 (0.195)	0.789 (0.160)
One child	1.039 (0.192)	0.886 (0.175)
Two children	1.355* (0.226)	1.255 (0.228)
Child up to 3 years old	0.737* (0.127)	0.684** (0.104)
Grandparents' support	0.970 (0.124)	0.945 (0.120)
Child in distance-learning	1.001 (0.123)	1.107 (0.126)
COVID-19 economic impact	1.448*** (0.117)	1.158 (0.123)
N	13796	7311