



Se lavoro da remoto, mi trasferisco

Una analisi sulle intenzioni di mobilità dei lavoratori ibridi attraverso i dati Inapp-Plus

Francesca Bergamante, INAPP

Silvia Lucciarini, Sapienza Università di Roma

IX Convegno SISEC
PAVIA 2025



Indice

Il framework teorico

La fonte dati

I Risultati

Spunti e conclusioni



Il framework teorico



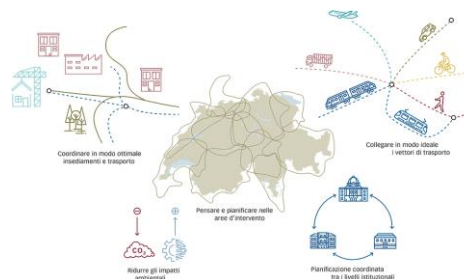
Lavoro Ibrido

L'ILO definisce il lavoro da remoto **una modalità organizzativa in cui i lavoratori svolgono totalmente o in parte le proprie mansioni da una posizione alternativa al luogo di lavoro predefinito**. Una nuova organizzazione «ibrida» ritenuta accettabile dai datori di lavoro e desiderabile da parte dei lavoratori (Eurofound 2022).



Segmentazioni del lavoro ibrido

Il lavoro agile è entrato in scena in modo dirompente ma con diverse articolazioni. Nel **pubblico sembra aver costituito un momento di sperimentazione**, nel **privato ha rappresentato un'occasione da sfruttare** che si è tradotta nel miglioramento della sua qualità. **Il lavoro agile ha però riproposto alcuni dualismi** soprattutto relativamente alle differenze di genere e ai carichi di cura (Bergamante 2023)



Rapporto lavoro-territorio

Combinare lavoro in presenza e a distanza, può **alterare l'equilibrio tra le aree urbane e quelle non-urbane**, influenzando la distribuzione geografica dei lavoratori e allentando il binomio tra la residenzialità urbana e il lavoro (Lucciarini, Mariotti 2023).



Opportunità

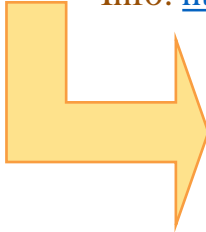
(Ri)calibrare la relazione tra aree urbane e aree interne (Barbera 2023).



OBIETTIVO: osservare e caratterizzare le intenzioni di mobilità sul territorio dei lavoratori ibridi

La I nel 2005, nel 2022 X edizione (aprile-settembre). In fase di conclusione l'XI edizione

Info: <https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/participation-labour-unemployment-survey-plus>



Nasce per analizzare il mondo del lavoro e le tematiche ad esso tangenti, in maniera complementare a altre fonti statistiche ed amministrative. E in particolare l'occupazione, le marginalità del mondo del lavoro e le dinamiche, ma anche l'inattività e le difficoltà di accesso al lavoro.

CARATTERISTICHE

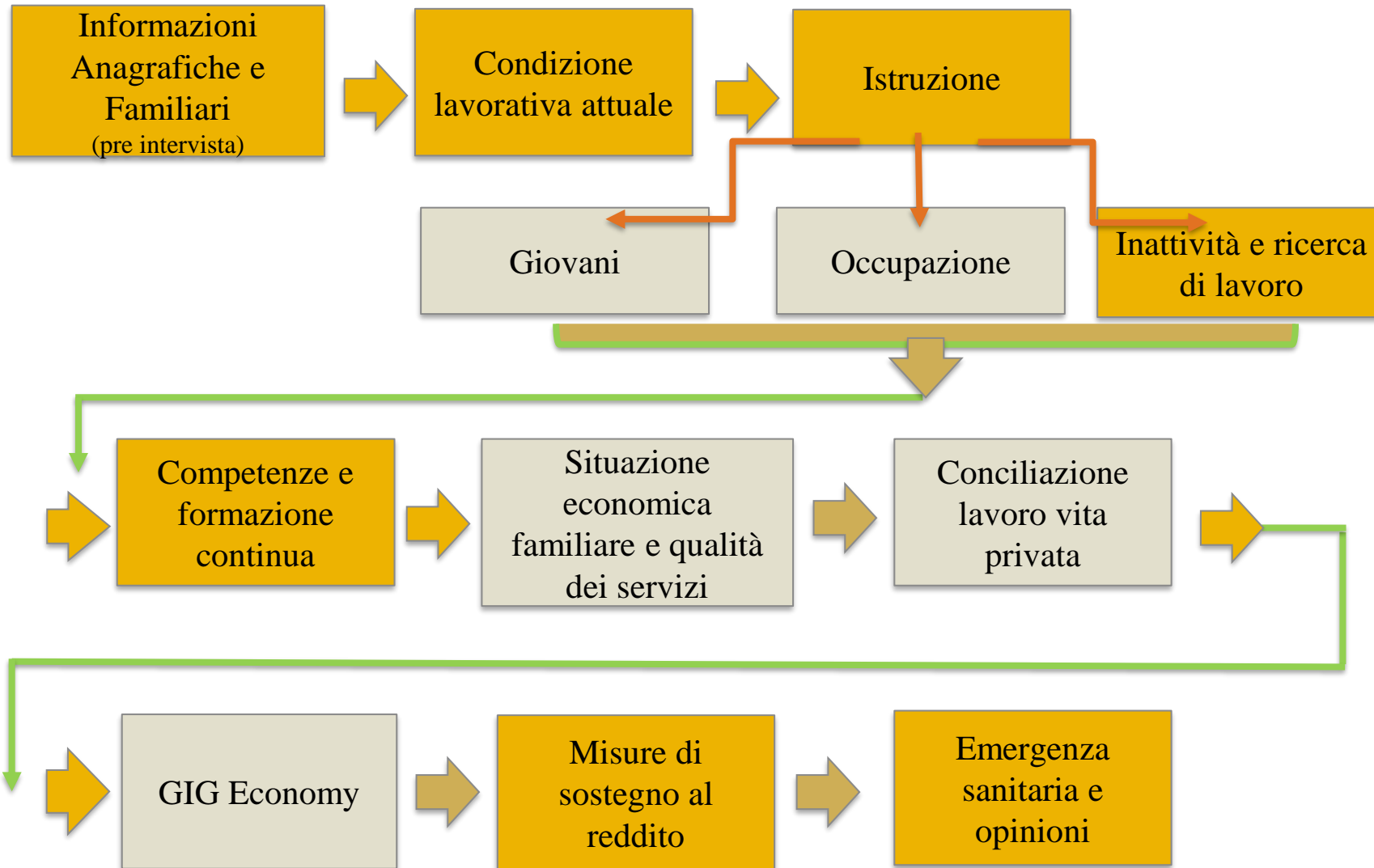
- Campione: **45.000 individui dai 18 ai 74 anni**
- Individui** estratti in modo **casuale** dagli **elenchi telefonici** e **intervistati con CATI**
- Assenza di rispondenti proxy**
- Completa copertura della popolazione** ed in particolare di tutti gli occupati
- Moduli del questionario dedicati ad ogni **fattispecie contrattuale**
- Possibilità di **analizzare gli indicatori congiuntamente a altre variabili** (redditi da lavoro e familiari, istruzione, background familiare, salute, ecc.)
- Struttura longitudinale dell'indagine** che permette di compiere **analisi di flusso** tra le diverse condizioni (non solo occupazionali) per leggere le «**storie lavorative**» individuali

Il quesito utilizzato

Intenzioni di mobilità degli occupati in relazione al lavoro da remoto. Nel dettaglio sono state considerate le eventuali intenzioni di spostarsi in un piccolo centro o in un luogo isolato a contatto con la natura



Struttura e moduli del questionario 2022 dell'indagine inapp-plus



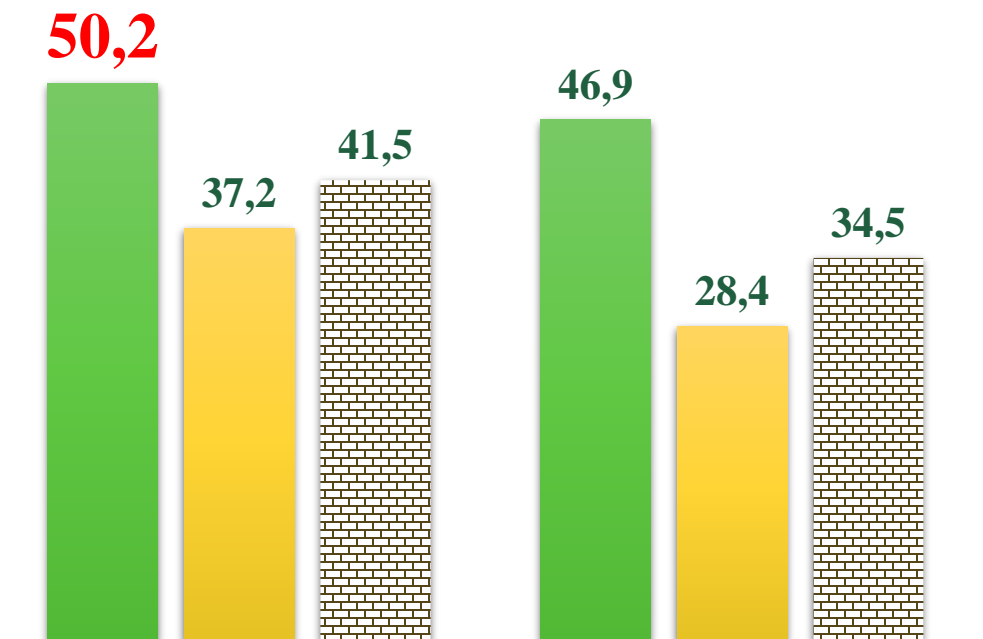
In **GRIGIO** i moduli che prevedono sottomoduli

Principali novità dell'edizione 2024

- ❖ Revisione modulo sul sostegno al reddito
- ❖ Modulo su salute e accesso alle prestazioni sanitarie
- ❖ Modulo sulla storia «migratoria»



Incidenza dell'intenzione di spostarsi sul territorio per lavoro in modalità ibrida o no nell'ultimo mese (%)



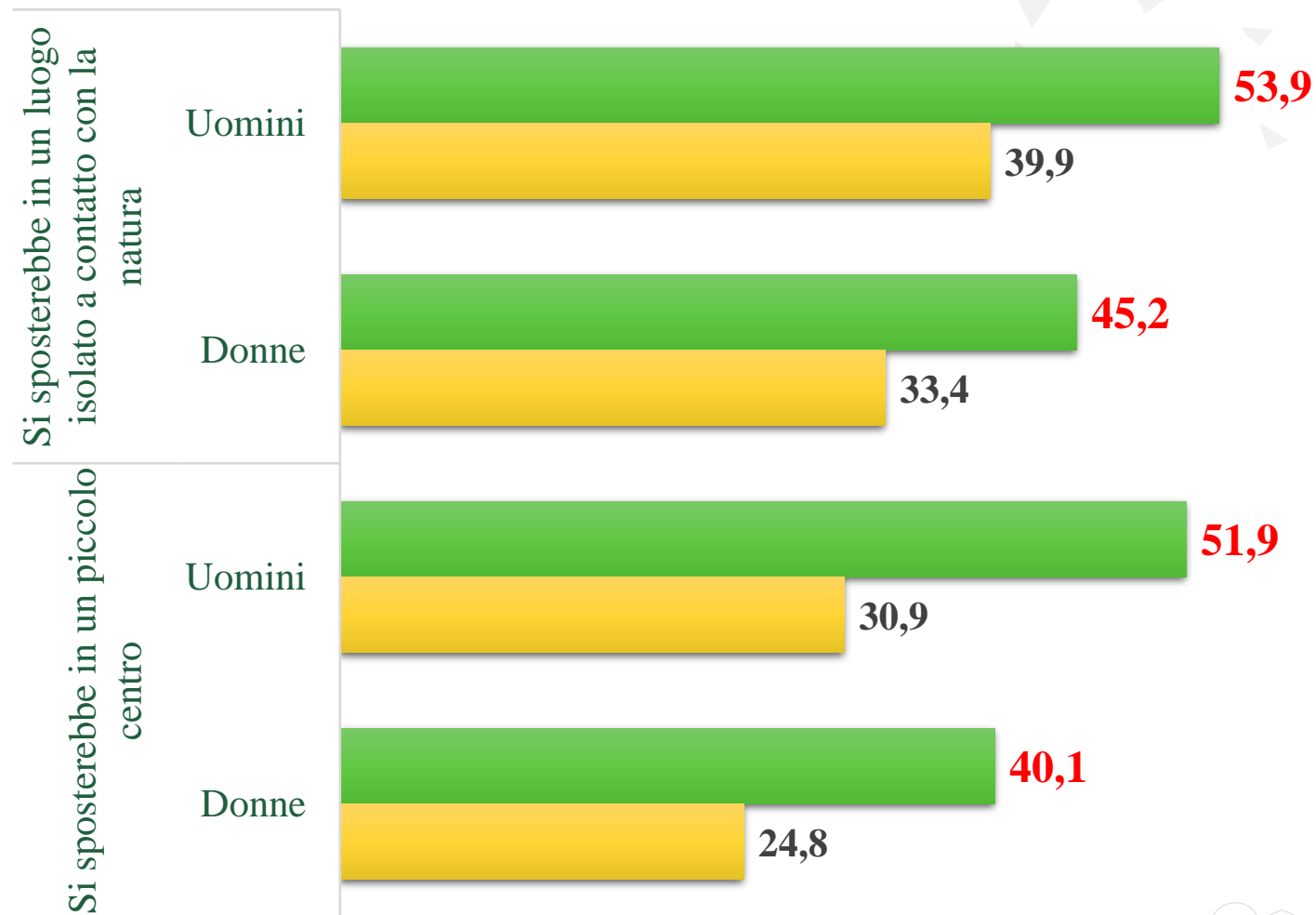
Si sposterebbe in un luogo isolato a contatto con la natura

Si sposterebbe in un piccolo centro

■ Ha lavorato in modalità ibrida nell'ultimo mese

■ Non ha lavorato in modalità ibrida nell'ultimo mese

⊕ Totale

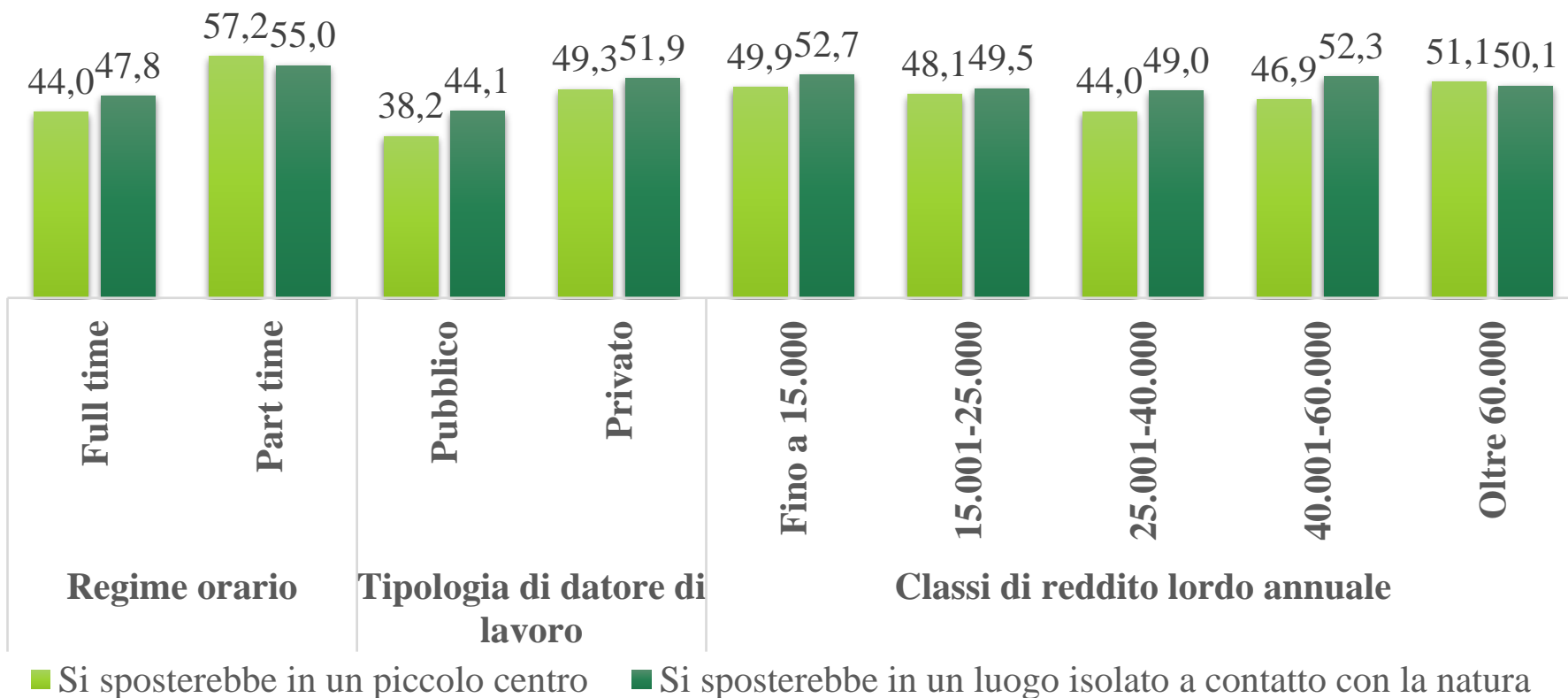


■ Ha lavorato in modalità ibrida nell'ultimo mese

■ Non ha lavorato in modalità ibrida nell'ultimo mese

Al fine di contestualizzare i potenziali spostamenti ci si sofferma **sul solo collettivo dei lavoratori ibridi** che, come emerso nelle analisi fin qui presentate, risultano senza dubbio maggiormente orientati a ipotesi di mobilità

Incidenza dell'intenzione di spostarsi per regime orario di lavoro, tipologia di datore di lavoro e classi di reddito lordo annuale, lavoratori ibridi (%)



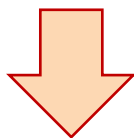
Sul desiderio di continuare a lavorare da remoto conta la qualità del lavoro ibrido e le caratteristiche del lavoro svolto sembrano essere rilevanti.



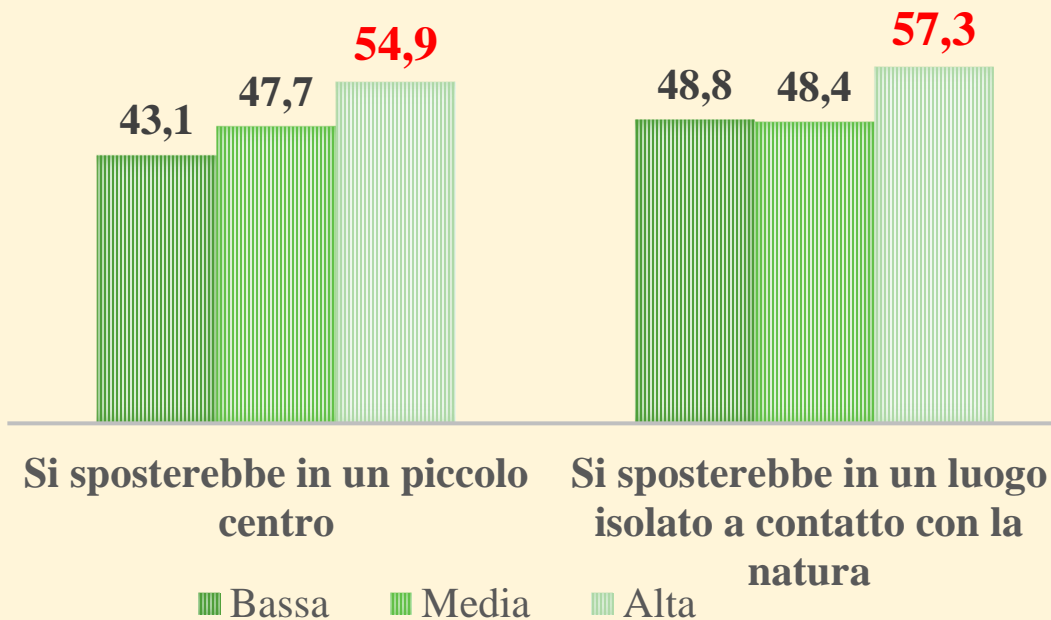
Per questo osserviamo la propensione allo spostamento anche rispetto a variabili che descrivono l'attività lavorativa e che si intersecano con il suo svolgimento in modalità ibrida.

I Risultati 3/3

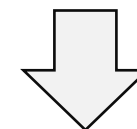
Indicatore della qualità del lavoro da remoto: presenza di alcuni elementi che qualificano positivamente le condizioni in cui è stato svolto il lavoro da remoto (formalizzazione dell'accordo, messa a disposizione di dispositivi informatici da parte dell'azienda, definizione di obiettivi, svolgimento di formazione specifica)



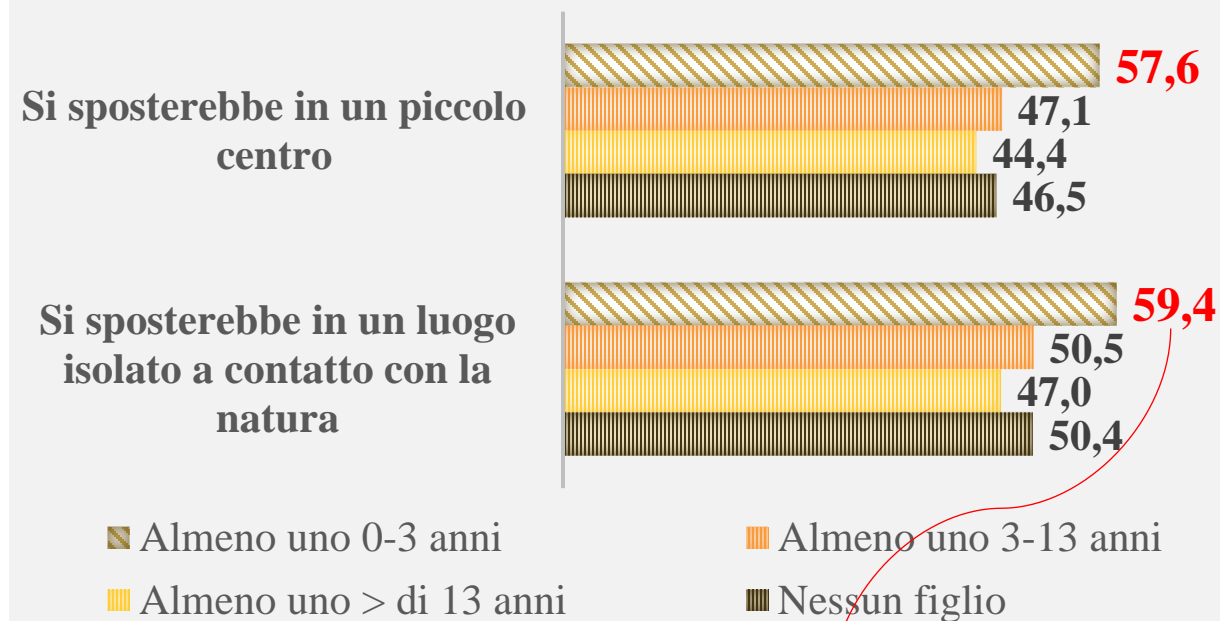
Incidenza dell'intenzione di spostarsi per qualità del lavoro da remoto, lavoratori ibridi (%)



Il contesto familiare: le scelte di mobilità sono frutto di un ragionamento complessivo che coinvolge anche il nucleo familiare, le sue esigenze, ma contiene anche una visione proiettiva o un desiderio (soprattutto osservando la presenza di figli).



Incidenza dell'intenzione di spostarsi per numero ed età dei figli, lavoratori ibridi (%)



71% tra chi abita in un comune metropolitano



Le intenzioni di mobilità sono **fortemente condizionate dalla qualità del lavoro** svolto da remoto, che mostra una **forte segmentazione per area di residenza e genere**.

La propensione è sempre **maggiore per gli uomini**, ma la minore intenzione riferita alle donne è certamente influenzata dal fatto che queste ultime hanno più spesso lavorato in modalità ibrida in **contesti organizzativi di scarsa qualità**, dove la capacità di adattarsi al cambiamento e innovare delle organizzazioni è stata meno coordinata e definita in dettaglio.



Le distorsioni strutturali e gli elementi micro organizzativi tendono a **frammentare il quadro delle intenzioni, più che a uniformarlo**, e lasciano emergere l'**eterogeneità** nelle condizioni di lavoro del paese.

A guidare la desiderabilità delle scelte sembra pesare maggiormente la **soggettività dell'esperienza**.

Sembra assente la possibilità su larga scala di **implementare politiche concertate e integrate tra la struttura produttiva, innovazioni organizzative e politiche territoriali**.

Lontana la possibilità di **costruire misure e interventi sistemici**, capaci di coniugare sostenibilità, qualità del lavoro e della vita, più volte richiamati nel dibattito pubblico come occasioni da non perdere nel ritorno alla «**nuova normalità**».



Grazie

Se volete leggere il paper, lo trovate sugli early access di «Rassegna Italiana di Sociologia»