

DIGITALIZZAZIONE E SMART WORKING: ETEROGENEITA DEGLI ATTEGGIAMENTI TRA LAVORATORI E LAVORATRICI

*Francesca della Ratta, Sara Caria,
Francesco Gentilini, Matteo Rinaldini*

XIX Conferenza ESPAnet Italia

Roma, 11 settembre 2026

SOMMARIO

LA STIMA DEGLI SMART WORKER
ATTEGGIAMENTO VERSO LO
SMART WORK: UNA TIPOLOGIA
CARATTERISTICHE DEI GRUPPI
ORGANIZZAZIONE E CONDIZIONI
DI LAVORO
CONCLUSIONI



Qualità del lavoro 2025: una definizione multidimensionale, non una somma logica dei tre quesiti

Quesito Istat

Lavoro da casa nelle ultime 4 settimane

Quesito Inapp-LA

Lavoro agile o da remoto negli ultimi 3 mesi

Luogo di lavoro

Abitazione, esclusiva o alternata, e coworking



Valutazione puntuale caso per caso sugli individui positivi ad almeno un quesito, con tre variabili di controllo: professione svolta, uso di tecnologie informatiche per lavorare, disponibilità a essere reintervistati nell'indagine dedicata



2,7 milioni di smart worker · 11,4% degli occupati

Circa 700mila in più del solo quesito Istat, al netto di 150mila casi (0,6%) rilevati da Istat ma non compatibili con lo smart work: assistenti familiari, collaboratori domestici, estetisti. Stime riportate all'universo con stimatore calibrato e un vincolo specifico sul quesito Istat.



SMART WORKER

Un profilo selezionato

Istruzione: è laureato il 57,9%, contro il 26,1% degli occupati e il 22,1% dei non smart worker.

Professione: il 41,2% appartiene alle professioni intellettuali e scientifiche (15,9% tra gli occupati), il 29,4% alle tecniche.

Settore: il 77,0% negli altri servizi; l'ICT da solo pesa il 15,7% contro il 3,2%.

Status : gli indipendenti sono il 36,4% contro il 20,9% degli occupati.

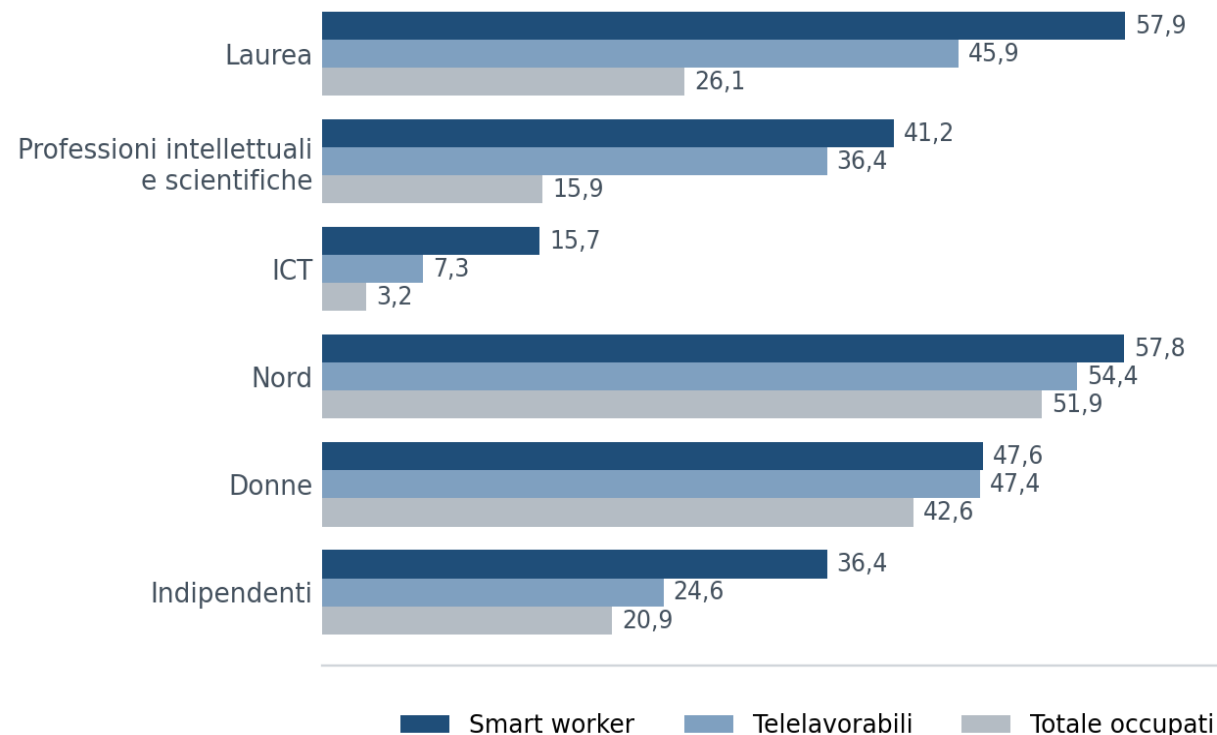
Genere: le donne sono il 47,6%, contro il 42,6% degli occupati ma il 47,4% dei telelavorabili: la sovrarappresentazione riflette la composizione professionale.

Telelavorabilità: l'80,2% svolge una professione telelavorabile; un quinto dichiara di fare lavoro da remoto pur svolgendo una professione classificata come teoricamente non telelavorabile (Istat 2020).

L'accesso allo smart work è un elemento della polarizzazione del mercato del lavoro.



Cofinanziato
dall'Unione europea



QUALITA' DEL LAVORO

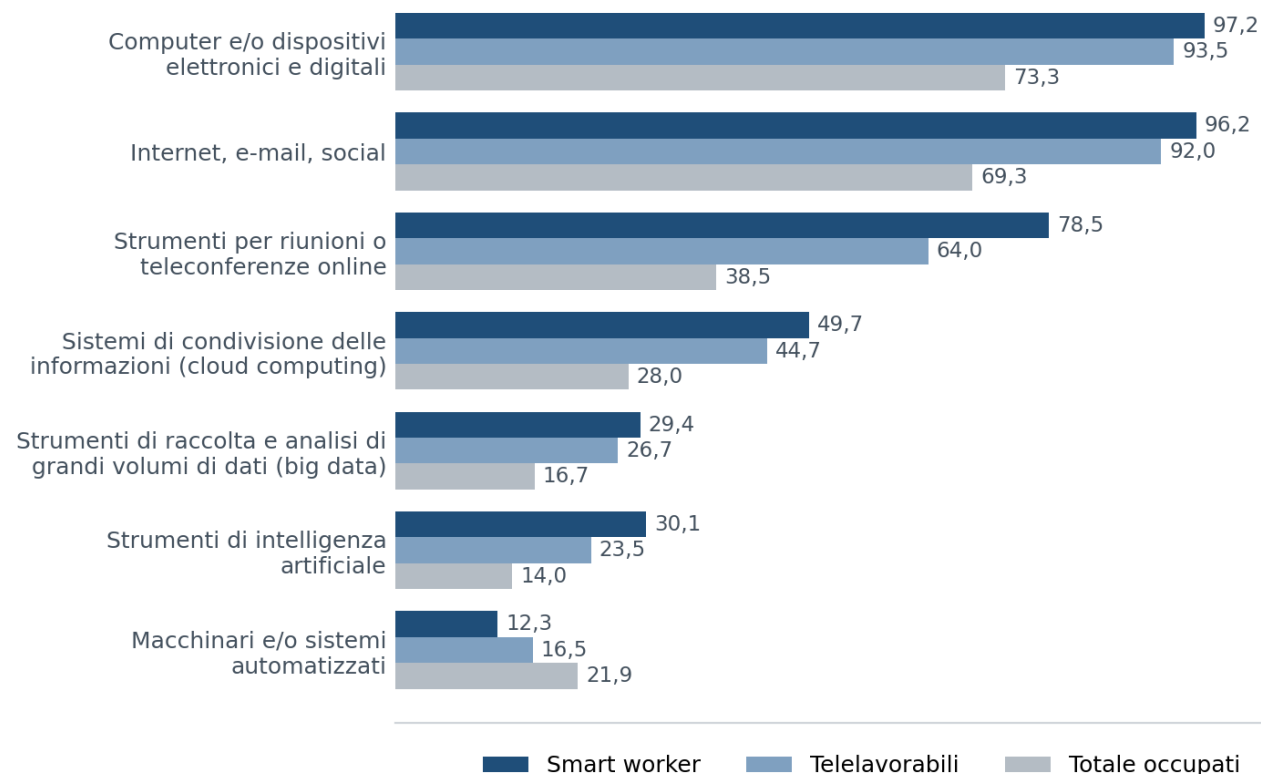
Più autonomia, confini più porosi, tecnologia più densa

Orari. Ha un orario rigidamente definito dal datore il 44,9% degli smart worker, contro quasi 7 occupati su 10 tra chi non fa smart work.

Team e coinvolgimento. Solo il 15% non lavora in team, contro il 23,9% degli occupati; trova spesso ascolto dai superiori il 38,7%, contro il 24,0%.

Tecnologia. La dotazione digitale è nettamente più densa della media, e il divario cresce al crescere con la complessità dello strumento: quasi nullo su computer e internet, arriva a 40 punti sugli strumenti per le riunioni online e raddoppia sull'intelligenza artificiale. Si inverte invece sui macchinari e i sistemi automatizzati.

L'altra faccia. Lavora spesso fuori orario il 18,6%, il 45,7% si sente costantemente sotto controllo o raggiungibile, poco più della metà riconosce i rischi di isolamento. Il 27,8% dichiara che la tecnologia monitora le proprie prestazioni, contro il 24,9% del totale. Il work-life balance resta comunque migliore della media: 48,5% di giudizi alti contro 43,1%.



Quota di chi dichiara di utilizzare lo strumento per lavorare

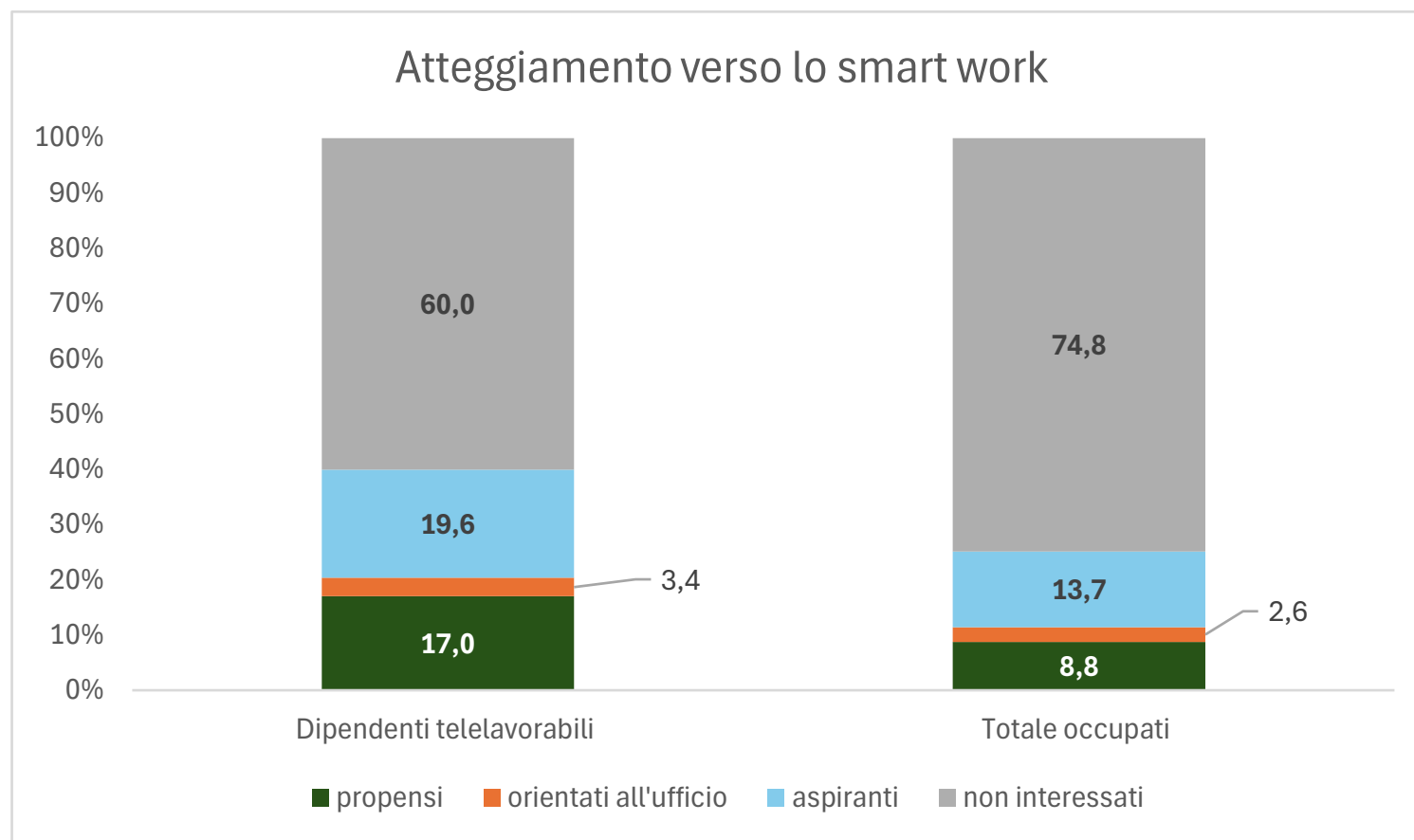
TIPOLOGIA

Combinando l'accesso allo smart work con il desiderio di fare smart work in futuro si ottiene una tipologia

	Smart worker	Non smart worker
Vuole fare smart work in futuro	PROPENSI (2,1 ml)	ASPIRANTI (3,3 ml)
Non vuole fare smart work in futuro	ORIENTATI ALL'UFFICIO (635mila)	NON INTERESSATI (18 ml)

Restringendo il campo solo ai dipendenti e a chi fa un lavoro telelavorabile

	Smart worker	Non smart worker
Vuole fare smart work in futuro	PROPENSI (1,1 ml)	ASPIRANTI (1,3 ml)
Non vuole fare smart work in futuro	ORIENTATI ALL'UFFICIO (223mila)	NON INTERESSATI (3,9 ml)



Perché dipendenti in professioni telelaborabili

Status. Tra autonomi e dipendenti le variabili dell'organizzazione del lavoro si leggono in modo diverso: ad esempio stabilisce interamente da sé il proprio orario il 77,5% degli indipendenti contro il 3,7% dei dipendenti. Il ragionamento sull'organizzazione è centrato sul lavoro dipendente.

Telelaborabilità. L'80% degli smart worker fa un lavoro telelaborabile. Lavorare su tutti significa costruire un gruppo di non interessati fatto in larga parte di persone che non avrebbero comunque accesso al lavoro da remoto, con il rischio di confondere l'atteggiamento con la fattibilità tecnica.

Il risultato. Sui 6,6 milioni di dipendenti in professioni telelaborabili la distribuzione è molto più equilibrata: propensi 17,0%, orientati all'ufficio 3,4%, aspiranti 19,6%, non interessati 60,0%. Sul totale degli occupati i non interessati sono il 74,8%.

Il costo. Gli orientati all'ufficio si riducono a 223mila unità, 306 interviste: un gruppo da trattare con cautela, utile per riflettere sulle possibili criticità dello smart work più che sulla forza delle relazioni.

Numerosità campionarie non ponderate, dipendenti in professioni telelaborabili

Propensi 1.929 interviste · Orientati all'ufficio 306 · Aspiranti 1.137 · Non interessati 3.788 · Totale 7.160



ATTENZIONE ALL'INTENSITA'



Lo stesso indicatore comprende esperienze molto diverse

Gli smart worker intercettati dall'indagine sperimentano intensità molto differenti : vi è sia chi lavora da remoto per la maggior parte del proprio tempo di lavoro, sia chi invece vi ricorre in modo saltuario.

L'inclusione delle forme occasionali consente di cogliere l'effettiva estensione del fenomeno, ma richiede cautela nel confronto tra i gruppi: **tra gli orientati all'ufficio prevalgono nettamente esperienze occasionali o di intensità ridotta**, ed è a queste — più che al lavoro da remoto in quanto tale — che la loro preferenza va riferita.

La preferenza per l'ufficio matura quindi a partire da una frequentazione più sporadica del lavoro da remoto

Lavoro da remoto negli ultimi 3 mesi

Oltre il 70% del tempo

Propensi 17,8% Orientati all'ufficio 3,0%

Occasionale o sporadico

Propensi quasi 4 ogni 10 Orientati all'ufficio circa 8 ogni 10



CARATTERISTICHE DEI GRUPPI



Chi sono

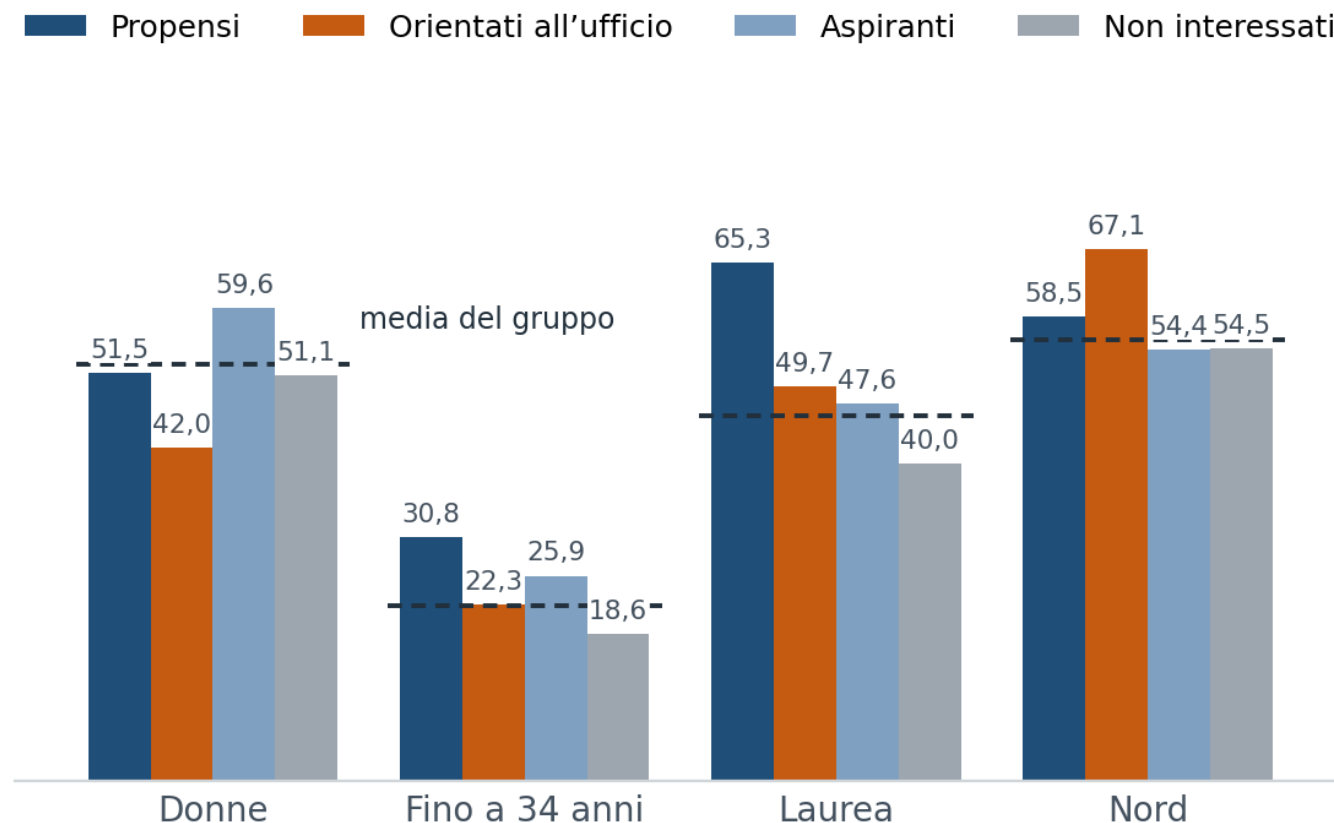
Propensi. Il gruppo più giovane, il 30,8% ha fino a 34 anni contro il 22,2% medio, e il più istruito: 65,3% di laureati contro il 46,1%. Prevalenza femminile lieve (51,5%).

Orientati all'ufficio. Il gruppo più maschile (58,0%) e più anziano: il 29,9% ha oltre 55 anni contro il 23,2%. Molto concentrati al Nord.

Aspiranti. La quota più alta di donne, 59,6% e una presenza maggiore di giovani.

Non interessati. Profilo medio per definizione, ma istruzione più bassa: 40,0% di laureati e il 10,3% che si ferma alla licenza media, contro il 7,8% del totale.

Le donne e i giovani si concentrano dove lo smart work è praticato o desiderato



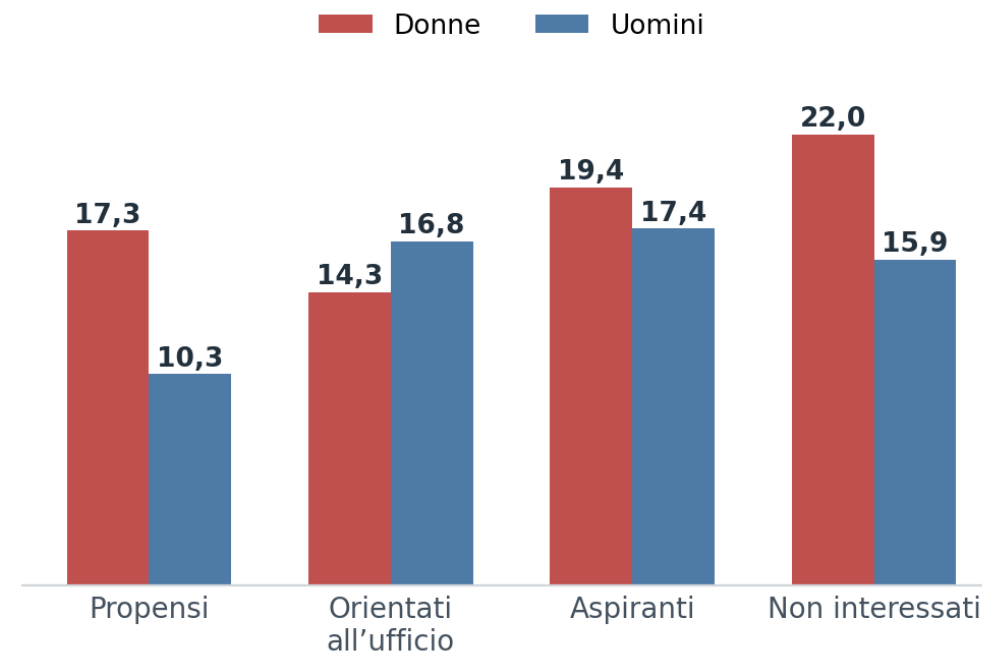
CARATTERISTICHE DEI GRUPPI



Famiglia e carico di cura

Gli orientati all'ufficio sono più spesso soli: il 37,2% vive da solo, contro il 27,6% dei propensi, il 24,3% degli aspiranti e il 31,8% dei non interessati. Propensi e aspiranti vivono più spesso in famiglie di tre o più persone.

Le donne che preferiscono lavorare in presenza sono quelle con il carico di cura meno sbilanciato a proprio sfavore: scelgono la presenza perché possono, non perché devono.



Quota di chi dichiara il carico di cura totalmente o quasi totalmente a proprio carico (quesito posto solo a chi vive in famiglie di almeno due componenti)

CARATTERISTICHE DEI GRUPPI

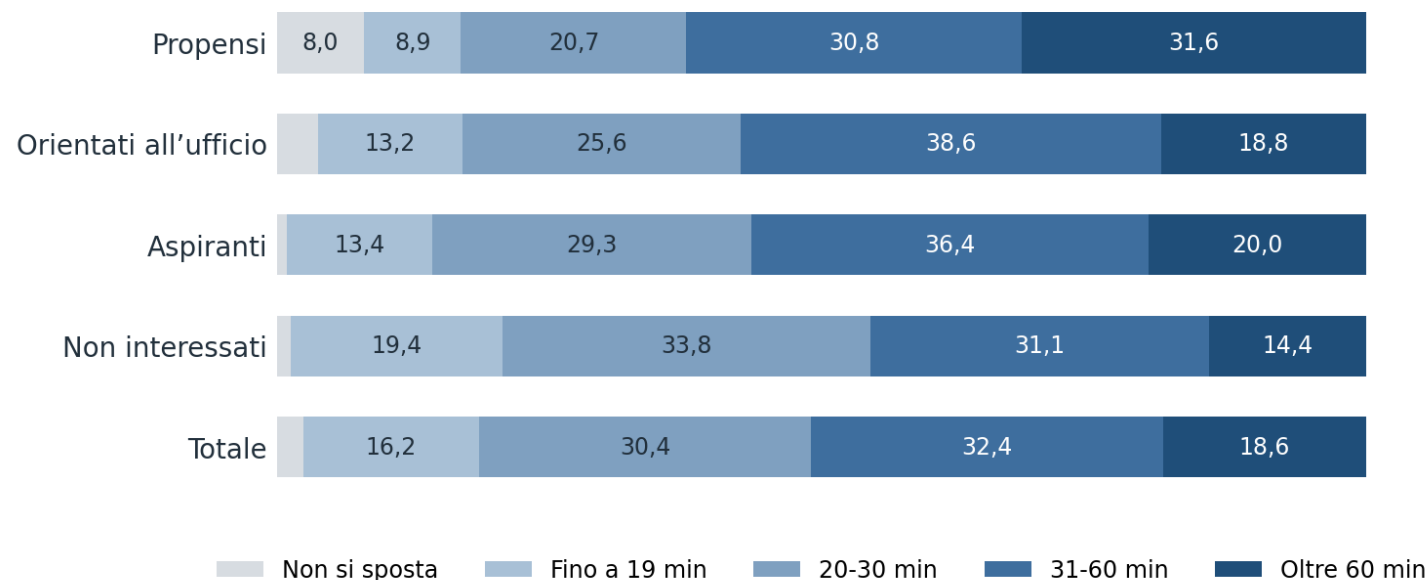


Tempi di spostamento casa-lavoro

Chi il lavoro da remoto lo desidera senza averlo passa in viaggio più tempo di chi non lo vuole: viaggia oltre un'ora al giorno il 20,0% degli aspiranti contro il 14,4% dei non interessati. Il desiderio di smart work è anche una domanda di tempo, non solo di autonomia.

Gli orientati all'ufficio sono l'unico gruppo il cui profilo di pendolarismo coincide con la media: la loro preferenza per la presenza non ha a che fare con la distanza da casa.

I propensi sono agli estremi: o non si spostano affatto o hanno le percorrenze più lunghe (31,6% oltre l'ora). Per una parte di loro il guadagno di tempo pesa.



Distribuzione di ciascun gruppo tra le classi di tempo (percentuali di riga). Andata e ritorno. Dipendenti in professioni telelavorabili.

CARATTERISTICHE DEI GRUPPI

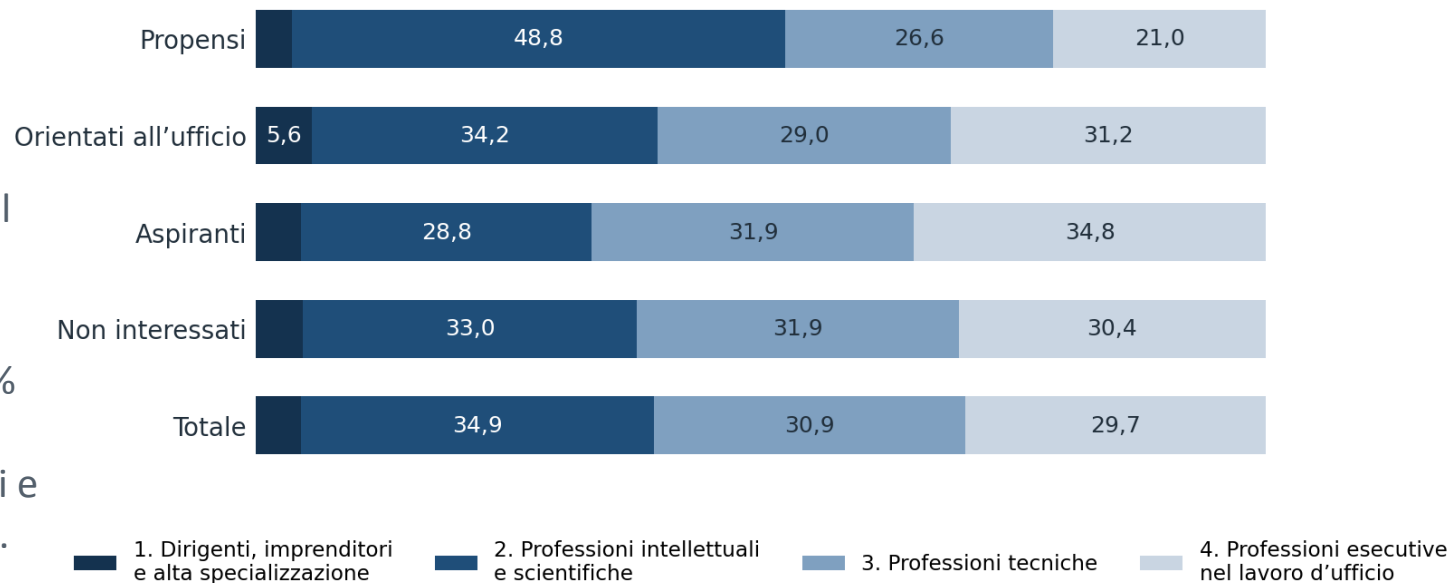
Lavoro, settore e professione

Contratto. I propensi sono i più stabili: 95,5% a tempo indeterminato, contro l'89,2% dei non interessati. Il tempo pieno riguarda il 91,5% dei propensi e l'84,5% dei non interessati.

Datore. Orientati all'ufficio e non interessati lavorano più spesso nel settore pubblico (27,2% entrambi), i propensi nel privato (76,7%).

Settore. Il settore separa l'accesso, non l'atteggiamento: i propensi stanno negli altri servizi per l'81,2% contro il 67,2% medio — l'informazione e comunicazione da sola pesa il 24,7% contro il 7,9% — mentre orientati all'ufficio, aspiranti e non interessati hanno profili settoriali quasi identici tra loro.

Professione. tra i propensi le professioni intellettuali e scientifiche arrivano al 48,8% contro il 34,9% medio, mentre le esecutive d'ufficio scendono al 21,0%. Gli aspiranti hanno il profilo speculare, con il 34,8% di esecutive e il 28,8% di intellettuali. Gli orientati all'ufficio hanno la quota più alta di dirigenti e imprenditori, 5,6% contro il 4,5%.



Distribuzione per grande gruppo professionale. Dipendenti in professioni telelavorabili: le 39 classi individuate da Istat appartengono ai primi quattro grandi gruppi, dal quinto in poi non vi sono professioni telelavorabili.

CARATTERISTICHE DEI GRUPPI



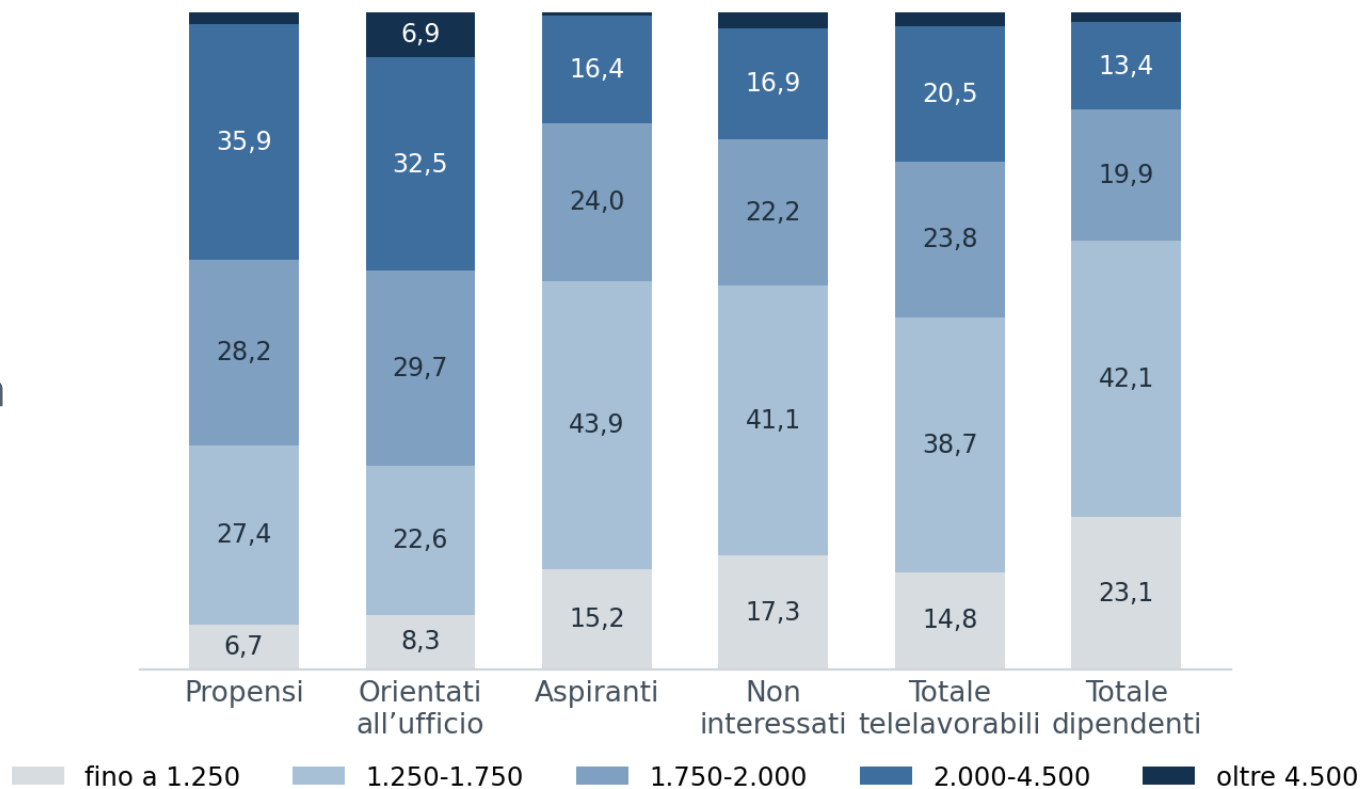
Retribuzione

Propensi e orientati all'ufficio hanno le retribuzioni più alte: guadagna oltre 2.000 euro netti al mese il 37,7% dei propensi e il 39,4% degli orientati all'ufficio, contro il 17,0% degli aspiranti e il 19,4% dei non interessati.

All'estremo opposto, sotto i 1.250 euro si colloca il 6,7% dei propensi contro il 15,2% degli aspiranti e il 17,3% dei non interessati.

La presenza di dirigenti spiega la maggiore concentrazione tra gli orientati all'ufficio delle retribuzioni più alte: oltre 4.500 euro il 6,9%, contro l'1,8% dei propensi.

Una conferma dell'accesso allo smart work come elemento di polarizzazione



Retribuzione netta mensile, euro. Percentuali calcolate al netto dei non sa. Dipendenti.

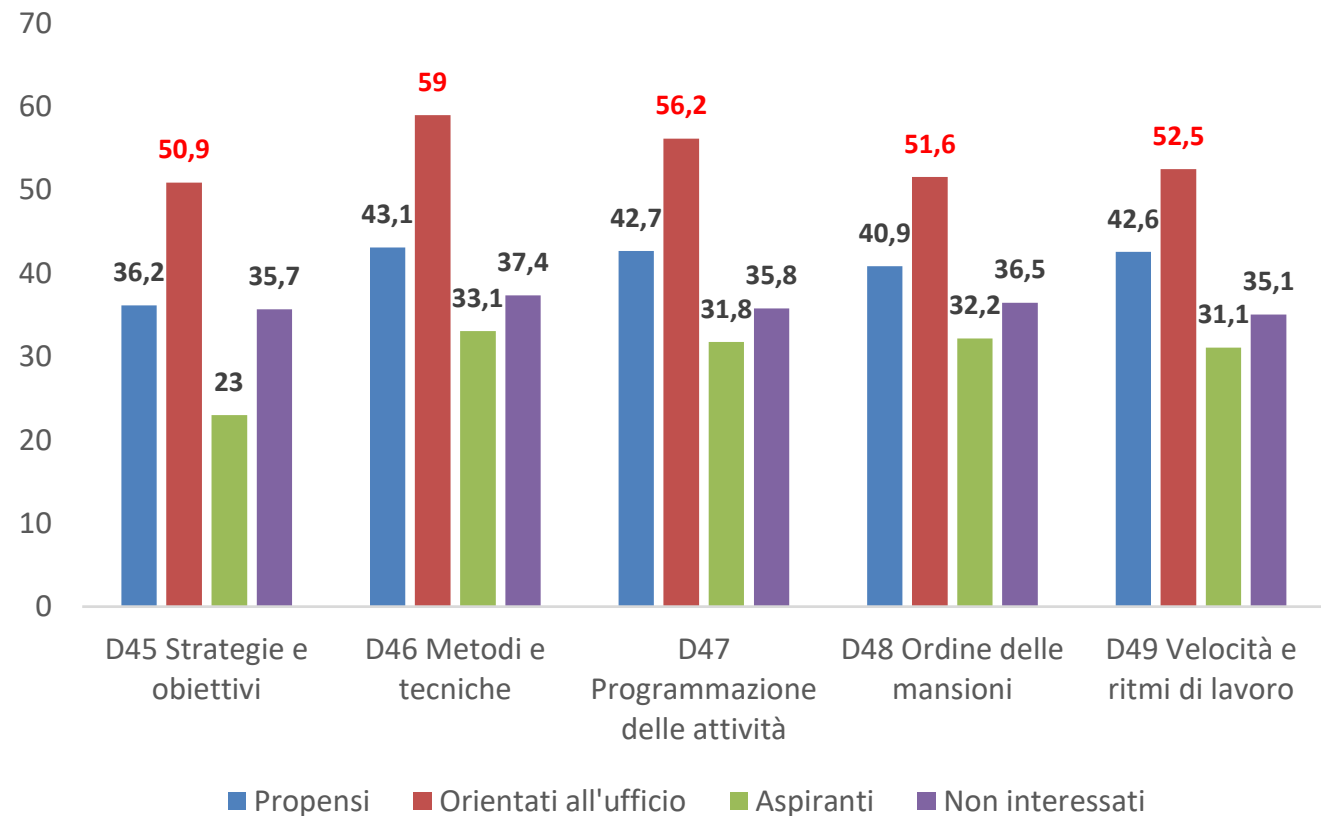
SMART WORKING E AUTONOMIA

Chi fa smart working dichiara avere livelli più alti di autonomia sul lavoro riguardo la scelta di strategie e obiettivi, metodi e tecniche, programmazione delle attività, ordine delle mansioni e velocità e ritmi di lavoro.

Tra gli smart worker sia il gruppo degli orientati all'ufficio a registrare i livelli più alti (sempre almeno 10 punti percentuali in più dei propensi).

Gli aspiranti e in non interessanti hanno i livelli di autonomia più bassi.

Nell'ambito del suo lavoro, Lei ha **SEMPRE** la possibilità di scegliere o modificare



SMART WORKING, AUTONOMIA E
VALORE INTRINSECO/AUTOREALIZZATIVO
DEL LAVORO

L'Elevata autonomia degli smart worker si
associa alla percezione di essere
maggiormente ascoltati e coinvolti da
colleghi e superiori, di essere
maggiormente **motivati e valorizzati** dalla
propria organizzazione e ad una
identificazione maggiore con il proprio
lavoro.

Il gruppo degli **orientati all'ufficio**
registra i valori più alti

- Desiderio di non svolgere più smart
working → **NON DIPENDE DA UN
IMPATTO NEGATIVO CHE LO SMART
WORKING** avrebbe sulla percezione
del **valore intrinseco/autorealizzativo**
del proprio lavoro
- In questo senso non sono
LAVORATORI IN SOFFERENZA.

	Propensi	Orientati all'ufficio	Aspiranti	Non interessati	Totale telelavorabili	Totale dipendenti
D77 Sono spesso coinvolto nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi del mio reparto o dell'azienda/organizzazione?	32,4	51,5	32,6	28,0	30,4	24,0
D80 Nell'ultimo anno ho frequentato uno o più corsi di formazione/aggiornamento attinenti al mio lavoro?	59,5	70,7	47,9	44,8	48,8	42,5
D101 Sono molto d'accordo con l'affermazione: sono soddisfatto/a del rapporto con i colleghi	36,7	38,4	34,7	32,0	33,6	31,9
D108 Sono molto d'accordo con l'affermazione: l'organizzazione per cui lavoro mi motiva a dare il meglio di me	20,5	23,2	18,0	17,0	18,0	14,9
D126 Spesso se ho idee e progetti da sviluppare trovo ascolto dai miei superiori (responsabile, titolare, direttore, ecc.)	39,3	52,0	29,9	29,3	31,9	24,0
D127 Mi sento molto valorizzato professionalmente dalla mia organizzazione di appartenenza	21,0	27,5	16,1	16,9	17,8	14,2
D128 Trovo molta corrispondenza fra i miei valori e quelli dell'organizzazione per cui lavoro	21,3	26,0	15,2	19,4	19,1	15,6
D129 Mi sento molto gratificato dall'utilità sociale del mio lavoro	22,1	30,7	19,9	21,1	21,4	18,8



SMART WORKING, AUTONOMIA E TEMPO DI LAVORO

Gli **orientati all'ufficio** dichiarano più degli altri gruppi **criticità nell'estensione del tempo di lavoro**.

- SW è certamente un **potenziale fattore abilitante dell'autonomia**;
- **ma è anche un potenziale fattore «disarginante» rispetto all'orario di lavoro ed «erosivo» della rigidità dei confini** tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro
- offre maggiori opportunità di eliminare o attenuare vincoli e limiti orari che nel lavoro in presenza si sarebbe più portati a rispettare, **a costo aumentare tempi complessivi lavoro**

	Propensi	Orientati all'ufficio	Aspiranti	Non interessati	Totale	Totale dipendenti
D44_1 Negli ultimi 12 mesi mi è capitato di lavorare durante il mio tempo libero tutti i giorni	2,2	5,0	2,9	2,5	2,6	2,3
D44_1 Negli ultimi 12 mesi mi è capitato di lavorare durante il mio tempo libero più volte alla settimana	10,9	12,2	11,0	8,4	9,5	8,9
D74 Mi capita spesso di lavorare con tempi stretti o scadenze ravvicinate	30,9	36,3	34,2	25,7	28,6	24,3
D75 Mi capita spesso di lavorare anche nei giorni in cui sono in cattive condizioni di salute	7,0	13,9	9,1	6,6	7,4	7,4
D76 Mi capita spesso di lavorare anche fuori dall'orario di lavoro	11,6	16,2	11,7	9,3	10,4	8,9

Ipotesi: chi ha più difficoltà a tenere insieme autonomia, autorealizzazione e gestione del tempo di lavoro potrebbe vedere nello smart working la principale causa di overworking e nel suo abbandono una parziale soluzione del problema.



PERCHE' SI DESIDERA LO SMART WORKING

Se si considerano le domande che fanno emergere la dimensione **dinamica** dei vissuti degli intervistati il quadro si completa: **gli aspiranti percepiscono meno miglioramenti rispetto a chi fa smart working (ma anche rispetto a chi non è interessato a farlo)**

- come se gli aspiranti si considerassero in una **condizione lavorativa «bloccata»**.

Tutto ciò suggerisce lo smart working possa assumere un **duplice significato per questo gruppo**:

- una forma di lavoro che può sbloccare per lo meno alcuni aspetti del proprio lavoro** (ad esempio l'autonomia o la diminuzione dell'intensità, etc.);
- una forma di compensazione** rispetto ad una qualità del lavoro che nel tempo non la si è percepita migliorare

Evoluzione del lavoro attuale: % di soggetti che riscontrano un miglioramento rispetto a:

	Propensi	Orientati all'ufficio	Aspiranti	Non interessati	Totale	Totale dipendenti
Condizione economica	55,2	59,8	41,0	43,6	45,6	41,2
Carriera/affermazione professionale/crescita dell'attività	52,6	53,6	38,5	43,8	44,6	37,2
Grado di autonomia/potere decisionale/libertà	56,1	58,8	43,7	43,9	46,4	38,8
Stabilità del lavoro	48	52,3	38,5	42,2	42,8	38
Sicurezza sul lavoro e tutela della salute	39,7	46,3	31,6	34,8	35,4	31,8
Ritmi di lavoro/intensità del lavoro	32,9	35,8	24,6	27,3	28	24,1
Orari di lavoro	34,1	34,1	23,2	25,1	26,6	23,2
Il lavoro corrisponde alle sue aspirazioni	68,4	69,9	55,3	61,1	61,5	51,4

Gli aspiranti sembrano essere, più di altri, un gruppo di **LAVORATORI IN SOFFERENZA**



CARATTERISTICHE DEI GRUPPI



PROPENSI

17,0% · 1,1 mln

Il gruppo più giovane (30,8% fino a 34 anni) e più istruito (65,3% di laureati). Lieve prevalenza femminile, 51,5%. Servizi e ICT, contratti stabili, professioni intellettuali e scientifiche. Retribuzioni alte, pendolarismo lungo e su mezzi pubblici.

ORIENTATI ALL'UFFICIO

3,4% · 223 mila

Il gruppo più maschile (58,0%) e più anziano (29,9% oltre i 55 anni), molto concentrato al Nord (67,1%). Vivono soli più degli altri: il 37,2% è single. Settore pubblico, quota più alta di dirigenti. Retribuzioni alte.

ASPIRANTI

19,6% · 1,3 mln

Il gruppo più femminile, 59,6%. Istruzione e territorio vicini alla media. Professioni esecutive d'ufficio e tecniche, retribuzioni basse, pendolarismo lungo: viaggia oltre un'ora al giorno il 20,0%.

NON INTERESSATI

60,0% · 4,0 mln

Profilo medio per costruzione, con l'istruzione più bassa (40,0% di laureati, 10,3% fino alla licenza media) e il part-time più diffuso. PMI. Spostamenti brevi. Sono la maggioranza anche tra chi potrebbe tecnicamente lavorare da remoto.



CONCLUSIONI



PROPENSI

Buoni livelli di soddisfazione lavorativa. SW consente di mantenere autonomia e valore intrinseco del lavoro senza ripercussioni negative sul tempo di lavoro. Una esperienza positiva che consente di garantire conciliazione anche a costo di un po' di porosità.

Sono anche il gruppo con il pendolarismo più lungo.

ORIENTATI ALL'UFFICIO

Non sono lavoratori in sofferenza: è soprattutto la criticità relativa alla gestione del tempo di lavoro alla base del desiderio di lavorare del tutto in presenza.

Un secondo elemento di criticità è la mancanza di sistematicità dello smart working: nel gruppo prevalgono nettamente esperienze occasionali o di intensità ridotta.

ASPIRANTI

Gruppo in sofferenza.

Lo smart working può rappresentare un'occasione per accrescere autonomia, oppure una compensazione per la generale insoddisfazione e un aumento della capacità di conciliazione vita-lavoro.

Dispongono dei prerequisiti tecnologici ma non dell'accesso: la loro dotazione digitale è vicina a quella di chi lo smart working lo pratica.

NON INTERESSATI

Sei dipendenti telelavorabili su dieci: la maggioranza anche tra chi potrebbe tecnicamente lavorare da remoto. Non sono però un gruppo residuale, concentrato PMI.

Il non interesse si accompagna a una minore disponibilità di supporti digitali abilitanti il lavoro da remoto, la più bassa dei quattro gruppi su ogni tecnologia considerata.

Ma il quadro non è di sofferenza: dichiarano livelli di autonomia vicini a quelli dei propensi e valutano la propria traiettoria lavorativa meglio degli aspiranti.

CONCLUSIONI E PROSPETTIVE DI RICERCA

Lo smart working si accompagna a **maggiore autonomia** e maggiore percezione del valore intrinseco/autorealizzativo del lavoro.

Un elemento di criticità nettamente più accentuato nel gruppo degli orientati all'ufficio emerso dall'analisi è **l'estensione e riconfigurazione del tempo di lavoro**.

Il fatto che il malessere che gli orientati all'ufficio indicano sia circoscritto al tempo di lavoro suggerisce che alti livelli di autonomia e un investimento non solo strumentale sul proprio lavoro porti a difficoltà nella gestione del tempo lavorativo comportando l'estensione di quest'ultimo.

Tema: disconnessione nel lavoro digitale, tra i più giovani anche intensificazione ritmi e controllo



Quesiti aperti

Intensità e sistematicità. L'indicatore coglie l'estensione del fenomeno ma comprende esperienze molto diverse: va distinto chi lavora da remoto in modo strutturato da chi vi ricorre saltuariamente.

Il contesto organizzativo. Chi fa smart working occasionalmente potrebbe essere inserito in contesti dove altri lo fanno regolarmente: ne subirebbe gli svantaggi — uffici vuoti, minore prossimità — senza averne i vantaggi.

La nuova indagine Inapp sul lavoro da remoto del 2027 potrà dare risposte ad alcuni dei quesiti aperti.

GRAZIE



www.inapp.gov.it

- della Ratta-Rinaldi (in via di pubblicazione), Lo smart work in Italia tra misurazione e qualità del lavoro: evidenze dall'Indagine Inapp sulla Qualità del lavoro 2025; INAPP Working paper n. 154
- Rinaldini, M. (2026). Postfazione a "Autonomia e controllo del lavoro dipendente. Mutamenti indotti dalle innovazioni tecnologiche contemporanee". In Autonomia e controllo del lavoro dipendente. Mutamenti indotti dalle innovazioni tecnologiche contemporanee (pp. 98-122). Quaderni MU. SIC.
- della Ratta-Rinaldi F. (a cura di) (2026), La sfida del lavoro da remoto. Evidenze sui focus group di manager pubblici e privati, *Inapp Paper n.62*, Roma, Inapp
- della Ratta-Rinaldi F., Gentilini F., S. Caria S., Mattioli F., Rinaldini M., (2025), "La rivoluzione del lavoro da remoto nel settore pubblico: quali prospettive?", *Sociologia del lavoro*, n.172/2025, pp. 139-166.
- Rinaldini, M. (2025). Navigating the Digital Age: Insights, Contributions and Challenges from a Sociology of Work Perspective. *DIRITTI LAVORI MERCATI INTERNATIONAL*, 2, 45-65.
- della Ratta-Rinaldi, Caria S., Rinaldini M. (2024), Un lavoro remoto di qualità: condizioni e organizzazione, Sinappsi, *XIV, n.2*, pp.113-135.
- della Ratta-Rinaldi F., Rinaldini M. (2024), "Il lavoro da remoto", in: Di Nunzio D. (a cura di), *Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative*, Roma, Futura Editrice, *cap. 10*, pp. 251-281.
- Cetrulo, A., Rinaldini, M. (2022). Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?. *Lavoro, Diritti, Europa*, 2-11.
- Neri, M., Rinaldini, M. (2022). Aspetti organizzativi del lavoro agile e annesse criticità. In Covid-19, Sicurezza sul lavoro e Responsabilità Monitoraggio e Implementazione di "Protocolli integrati anti-contagio" nella provincia di Modena ("Protocovid") (pp. 245-252). Mucchi.
- della Ratta-Rinaldi F., Gallo F., Sabbatini A. (2021). "Il lavoro da remoto: potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19", *Rassegna italiana di sociologia*. A. LXII, n. 2, aprile-giugno 2021.
- Rinaldini, M. (2017). Smart working e destrutturazione temporale: opzioni di studio. *Sociologia italiana*, (10), 89.
- Rinaldini, M. (2017). Smart working: tecnologia e tempo. *SMART WORKING: UNA PROSPETTIVA CRITICA*, 43.