



► Lavorare da casa Dall'invisibilità al lavoro dignitoso

Sintesi del rapporto



Con la diffusione della pandemia di COVID-19 nel 2020, gran parte della forza lavoro mondiale è ricorsa al lavoro da casa, aggiungendosi alle centinaia di milioni di lavoratori che già da decenni lavoravano da casa.

Sebbene il lavoro da casa sia stato a lungo una caratteristica importante del mondo del lavoro, raramente le istituzioni che governano il mercato del lavoro sono state progettate considerando il domicilio come luogo di lavoro. L'aumento improvviso del lavoro da casa ha evidenziato la necessità di valutare le implicazioni di questa tipologia di lavoro sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. Questo rapporto si pone l'obiettivo di rafforzare la comprensione del lavoro da casa e proporre orientamenti sulle politiche per promuovere il lavoro dignitoso per tutti coloro che lavorano da casa.

Che cos'è il lavoro da casa?

Il lavoro da casa è definito dalla Convenzione dell'OIL sul lavoro a domicilio (n. 177) e dalla Raccomandazione (n. 184) del 1996, come "lavoro svolto da una persona ... (i) nella propria casa o in altri locali di sua scelta, diversi dal luogo di lavoro del datore di lavoro; (ii) dietro compenso; (iii) che si traduce in un prodotto o un servizio come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce le attrezzature, i materiali o altri elementi utilizzati a tale fine" (convenzione n. 177, art. 1). Questa definizione non si estende alle persone che hanno "il grado di autonomia e di indipendenza economica necessario per essere considerati lavoratori indipendenti ai sensi della legislazione nazionale o di decisioni giudiziarie". Inoltre, coloro che svolgono il loro lavoro come lavoratori dipendenti solo occasionalmente da casa anziché sul luogo di lavoro abituale non sono considerati lavoratori a domicilio ai sensi della Convenzione.

Questo rapporto fa riferimento a tre diverse tipologie di lavoro da casa:

- ▶ **lavoro industriale a domicilio** — si riferisce alla produzione di beni da parte di lavoratori a domicilio nel quadro della produzione di fabbrica o in sostituzione di essa, ma anche alla fabbricazione di prodotti artigianali;
- ▶ **telelavoro** — si riferisce ai lavoratori che utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per svolgere il loro lavoro a distanza. Secondo la Convenzione n. 177, vengono considerati solo i telelavoratori che lavorano da casa (o in un altro luogo di loro scelta) su base regolare o permanente; e
- ▶ **lavoro da casa su piattaforma digitale** — si riferisce a mansioni svolte da "crowdworkers" (cosiddetti lavoratori nella folla) secondo le specifiche del datore di lavoro o dell'intermediario, qualora i lavoratori non abbiano l'autonomia e l'indipendenza economica necessarie per essere considerati lavoratori autonomi ai sensi della legislazione nazionale.

Il lavoro da casa esiste in tutto il mondo. Nei paesi ad alto reddito, il lavoro da casa è associato principalmente al telelavoro, ma anche in questi paesi ci sono importanti sacche di lavoro a domicilio nel settore manifatturiero. Storicamente, il lavoro industriale a domicilio assumeva una rilevanza centrale in Europa e in Nord America, ma lo spostamento, negli ultimi decenni, della produzione ad alta intensità di manodopera verso il mondo in via di sviluppo ha portato con sé gran parte del lavoro industriale a domicilio. Nei paesi in via di sviluppo, in particolare in Asia, i lavoratori a domicilio sono occupati nelle catene globali di fornitura nei settori dell'abbigliamento, dell'elettronica e degli elettrodomestici, nonché nelle catene di fornitura nazionali.

Come viene utilizzato il lavoro da casa nella produzione?

Il lavoro da casa è molto diffuso nella produzione di beni e di servizi. Il lavoro da casa nel settore dei servizi è esistito per tutto il XX secolo ma è nella seconda metà del secolo, con i progressi delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che si è ampiamente diffuso in una vasta gamma di settori, come le assicurazioni, le banche e il turismo. Negli anni Settanta, alcuni datori di lavoro hanno iniziato a sperimentare il telelavoro, dando luogo a una piccola ma costante quota di "colletti bianchi" telelavoratori. L'avvento delle piattaforme digitali a partire dalla metà degli anni 2000 ha inoltre aumentato le opportunità di lavoro da casa. Molti dei lavori di servizio proposti sulle piattaforme digitali vengono eseguiti da *"crowdworkers"* collocati in tutto il mondo. Questi lavori presentano caratteristiche simili al lavoro industriale a domicilio: i lavoratori sono pagati a cottimo o a progetto e il lavoro viene svolto secondo le specifiche di un datore di lavoro o di un intermediario. La facilità di esternalizzare i servizi attraverso le piattaforme digitali lascia presagire un aumento continuo delle opportunità di lavoro da casa nei decenni a venire.

Il lavoro industriale a domicilio e il lavoro da casa su piattaforme digitali rappresentano forme di produzione altamente flessibili che consentono alle imprese di rispondere rapidamente ai cambiamenti della domanda di prodotti e di ridurre i costi. Questo fenomeno persiste qualora: (1) il processo di produzione possa essere scomposto in compiti distinti; (2) il capitale necessario per la produzione — come macchine per cucire o computer — sia accessibile ad un costo relativamente basso; e (3) ci sia disponibilità di manodopera. La disponibilità di questa manodopera — spesso donne che combinano

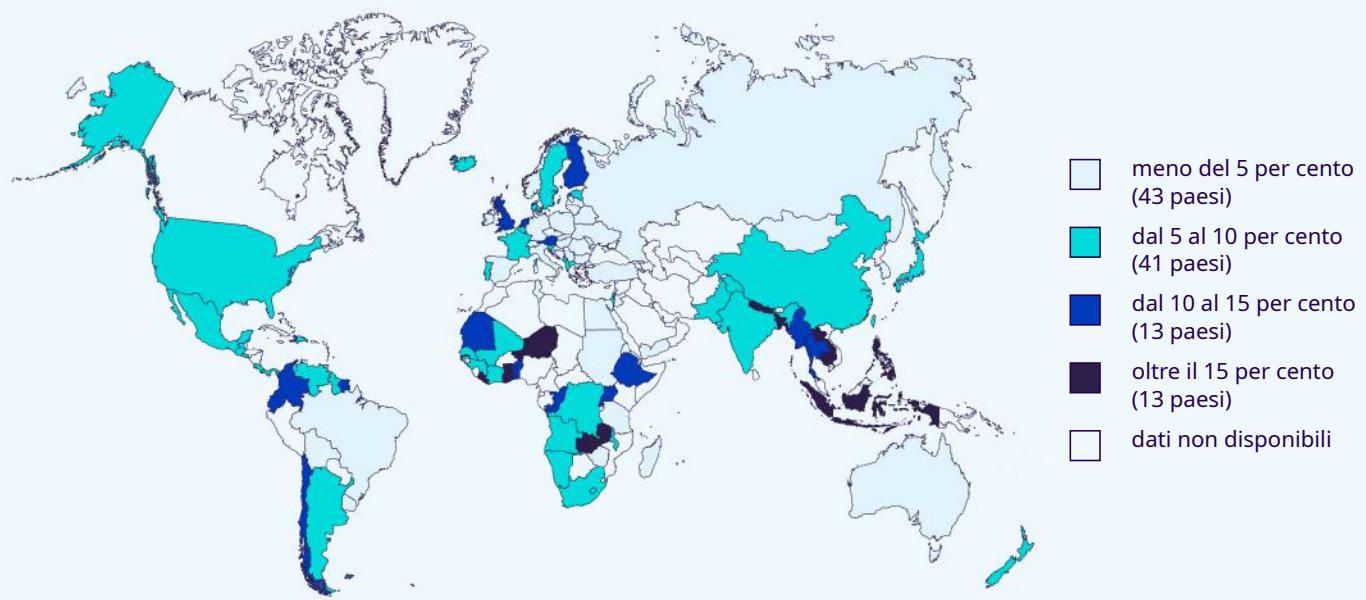
il lavoro da casa con le responsabilità domestiche e di assistenza — dipende strettamente dai ruoli rispettivi degli uomini e delle donne nella famiglia e nella società.

Quanti sono i lavoratori da casa? Dove vivono e quali sono le loro caratteristiche?

Coloro che lavorano da casa costituiscono un sottogruppo dei lavoratori che svolgono il lavoro nel proprio domicilio. Oltre a lavorare da casa, questi lavoratori sono definiti statisticamente come dipendenti o collaboratori. Secondo le stime dell'OIL, nel 2019, a livello mondiale, vi erano circa 260 milioni di lavoratori da casa, pari al 7,9 per cento dell'occupazione globale. Questa era la situazione prima della pandemia di COVID-19. Quando i dati del 2020 saranno finalmente stabiliti, si prevede che il numero di coloro che lavorano da casa supererà di gran lunga le stime del 2019.

Nella maggior parte dei paesi per i quali erano disponibili dati, coloro che lavorano da casa rappresentano meno del 10 per cento di tutti gli occupati; ma in 13 paesi, questi lavoratori rappresentano più del 15 per cento della forza lavoro. L'Asia e il Pacifico rappresentano quasi il 65 per cento di tutti coloro che lavorano da casa (oltre 166 milioni) nel mondo (grafico 1).

Nei paesi a basso e medio reddito, la maggior parte di coloro che lavorano da casa sono lavoratori autonomi, ma nei paesi ad alto reddito, i dipendenti costituiscono il gruppo più numeroso. Queste differenze non sorprendono, considerando le differenze occupazionali tra i vari paesi in base al loro livello di sviluppo economico. Mentre i lavori manageriali, professionali e tecnici rappresentavano il 53 per cento dell'occupazione totale nei paesi ad alto reddito, le percentuali corrispondenti nei paesi a medio e basso reddito erano rispettivamente del 31 per cento e del 12 per cento.

► **Grafico 1. Percentuale dei lavoratori che lavorano da casa, 2019 o ultimo anno**

Fonte: Calcoli dell'OIL basati su indagini presso le famiglie in 118 paesi.



La maggior parte di coloro che lavorano da casa sono donne. Secondo le stime dell'OIL, nel 2019 circa 147 milioni di donne e 113 milioni di uomini lavoravano da casa. Le donne rappresentano il 56 per cento di tutti coloro che lavorano da casa. La propensione delle donne a lavorare da casa (11,5 per cento) è molto più alta di quella degli uomini (5,6 per cento). Poiché si svolge in casa, non c'è da stupirsi che il lavoro da casa sia una forma di lavoro caratterizzata da un'elevata presenza di manodopera femminile. Poiché le donne di tutto il mondo si fanno ancora carico dell'onere del lavoro di cura non retribuito, alcune di esse ricorrono al lavoro da casa per conciliare le responsabilità di cura e assistenza con le opportunità di reddito retribuito, anche se spesso ciò si traduce in un prolungamento della giornata lavorativa. Tuttavia, l'opportunità di lavorare da casa è accolta con favore da donne e uomini in cerca di flessibilità, ma anche da lavoratori con disabilità che altrimenti potrebbero avere minori opportunità di lavoro retribuito.

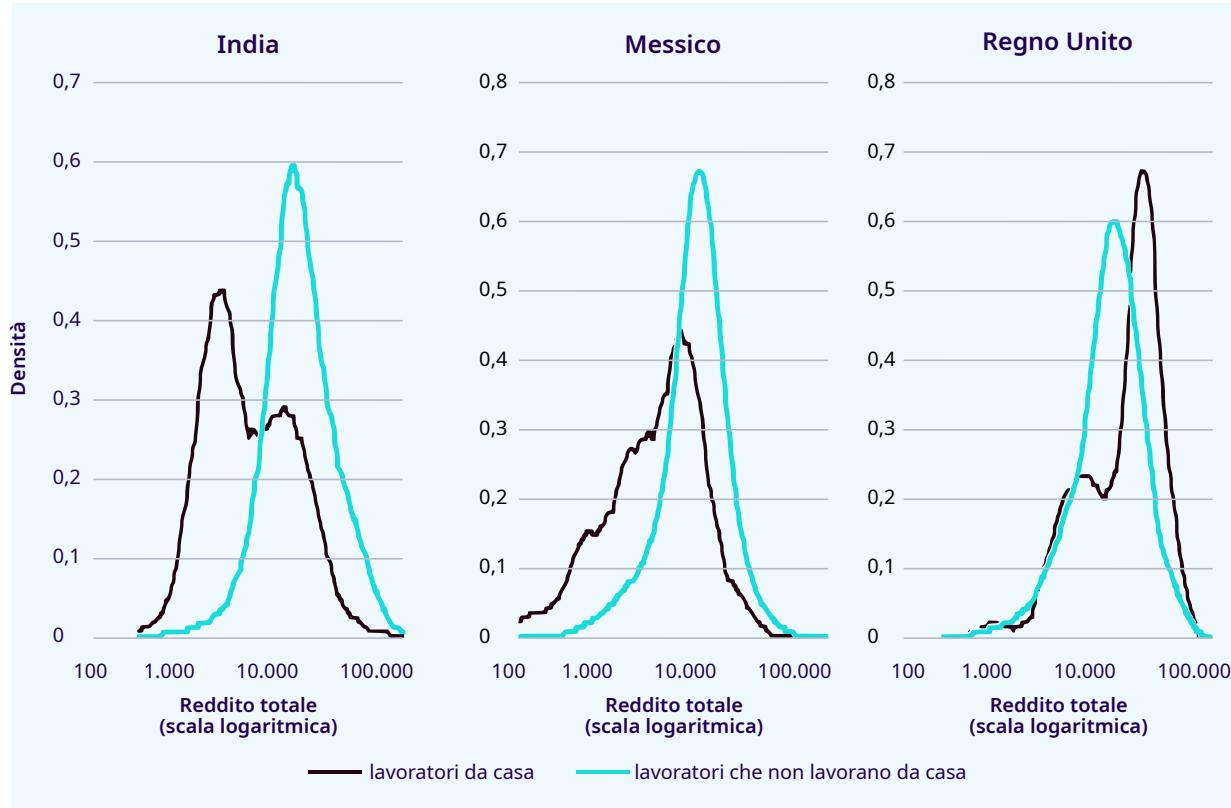
Quali sono i vantaggi del lavoro da casa? Quali sono i rischi?

Coloro che lavorano costituiscono una categoria eterogenea che ricomprende i lavoratori industriali a domicilio a basso reddito così come i telelavoratori altamente qualificati ma tutti devono affrontare le implicazioni del lavoro da casa.

Il grafico 2 mostra la distribuzione dei salari per i lavoratori che lavorano da casa (in blu scuro) e quelli che lavorano fuori casa (in turchese) in tre paesi: India, Messico e Regno Unito. In India

e in Messico, dove coloro che lavorano da casa sono generalmente impegnati in attività industriali come la produzione di sigarette o la fabbricazione di prodotti artigianali, i guadagni dei lavoratori che lavorano da casa sono inferiori a quelli dei lavoratori che non lavorano da casa, con un picco dei guadagni spostato verso l'estremità inferiore della distribuzione del reddito. Ma c'è anche un sottoinsieme di lavoratori che lavorano da casa — più pronunciato nel Regno Unito — che corrisponde ai telelavoratori professionali e manageriali che guadagnano più dei lavoratori che non lavorano da casa.

► Grafico 2. Densità di reddito in India, Messico e Regno Unito (reddito totale)



Nota: L'asse orizzontale corrisponde ai guadagni (in scala logaritmica) e l'asse verticale corrisponde alla densità dei lavoratori, che rappresenta il numero di lavoratori ad un dato livello salariale.

Fonte: *Periodic Labour Force Survey* (India, 2018), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (Messico, 2019 Q4), *Labour Force Survey* (Regno Unito, 2018).

Tuttavia, se si considerano l'istruzione, l'età e l'occupazione, si osserva in quasi tutti i paesi — e anche tra le professioni più qualificate — una penalizzazione del lavoro da casa. Nel Regno

Unito, coloro che lavorano da casa guadagnano il 13 per cento in meno rispetto a coloro che non lavorano da casa, il 22 per cento in meno negli

Stati Uniti, il 25 per cento in Sud Africa e circa la metà in Argentina, India e Messico. Solo in Italia si riscontra un leggero bonus per i lavoratori che lavorano da casa, che svanisce qualora si tenga conto dell'orario di lavoro.

La flessibilità in termini di orario è un motivo importante per cui i lavoratori scelgono di lavorare da casa, ed è forse il vantaggio maggiore del lavoro da casa. Coloro che lavorano da casa hanno in media giornate lavorative più brevi rispetto a coloro che lavorano fuori casa, ma i loro orari sono più incerti. Per i lavoratori industriali a domicilio e i lavoratori delle piattaforme digitali, le giornate con poco o senza lavoro possono essere seguite da periodi di lavoro intenso. Per i telelavoratori, la preoccupazione principale è l'offuscamento dei confini tra la vita professionale e quella personale.

Si riscontrano notevoli lacune nella protezione sociale per i lavoratori industriali a domicilio e per i lavoratori delle piattaforme digitali. In alcuni casi, anche se sono coperti dalla legislazione sulla sicurezza sociale, la legislazione non viene applicata a questi lavoratori. In altri casi, essi vengono classificati come lavoratori autonomi e quindi non coperti dalla legislazione in materia. In alcuni paesi il divario nella copertura della protezione sociale per coloro che lavorano da casa raggiunge anche 40 punti percentuali rispetto a coloro che lavorano fuori casa.

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza sul lavoro, i rischi maggiori derivano dall'utilizzo di strumenti, prodotti chimici o altri prodotti (ad esempio, colla per scarpe) non adattati all'ambiente domestico e che vengono utilizzati in assenza di dispositivi di protezione e senza attività di formazione specifica. Il rischio è aggravato dal fatto che il lavoro riguarda non solo chi lavora da casa, ma anche altri membri della famiglia. Per i lavoratori delle piattaforme digitali, un rischio aggiuntivo è legato al compito di moderazione dei contenuti — il controllo di materiali digitali per contenuti violenti o pornografici. I telelavoratori, come gli altri lavoratori da casa, sono esposti a rischi ergonomici che possono portare a disturbi muscoloscheletrici e a rischi psicosociali dovuti all'isolamento sociale.

L'appartenenza sindacale rappresenta una sfida risalente per i lavoratori industriali a domicilio. Molti lavoratori industriali a domicilio non si identificano come lavoratori, non hanno una consapevolezza generale dei propri diritti e sono isolati a casa. I lavoratori delle piattaforme digitali si trovano ad affrontare le sfide aggiuntive derivanti dalla dispersione geografica. In alcuni paesi ci sono ostacoli giuridici alla formazione di sindacati tra lavoratori che lavorano da casa, ad esempio perché vengono classificati come lavoratori autonomi o perché la loro categoria professionale viene esclusa dall'ambito di applicazione del codice del lavoro.

Coloro che lavorano da casa hanno minor accesso alla formazione rispetto a coloro che lavorano fuori casa, influendo sulle loro prospettive di carriera. I dati evidenziano che i telelavoratori hanno meno probabilità di avvalersi di attività di formazione e che ci sono poche opportunità di formazione per i lavoratori industriali a domicilio. Per i lavoratori delle piattaforme digitali, la formazione è di natura informale e viene generalmente intrapresa su loro iniziativa e a loro spese.

Un altro rischio del lavoro da casa è l'alto livello di informalità. Nei paesi a basso e medio reddito, quasi tutti coloro che lavorano da casa (90 per cento) lavorano in modo informale. Il lavoro industriale a domicilio è anche associato al ricorso al lavoro minorile, anche tra i bambini di età inferiore ai 14 anni.

Realizzare il lavoro dignitoso per chi lavora da casa

La Convenzione n. 177 e la relativa Raccomandazione n. 184 promuovono la parità di trattamento tra i lavoratori a domicilio e gli altri lavoratori dipendenti. Queste norme internazionali del lavoro hanno l'obiettivo di garantire il lavoro dignitoso anche nel lavoro da casa. Molti paesi dispongono di una legislazione, a volte integrata da contratti collettivi, che affronta i vari deficit di lavoro dignitoso associati al lavoro da casa. Tuttavia, solo dieci Stati membri dell'OIL

hanno ratificato la Convenzione n. 177 e solo pochi di essi hanno adottato una politica globale sul lavoro da casa. Spesso le misure adottate offrono solo risposte parziali. Garantire un'effettiva libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sarebbe di grande importanza per tutti coloro che lavorano da casa. È inoltre necessario per contrastare l'informalità, in particolare tra i lavoratori industriali a domicilio e i lavoratori delle piattaforme digitali. La Raccomandazione sulla transizione dall'economia informale verso l'economia formale, 2015 (n. 204), fornisce indicazioni sulle politiche che possono essere adottate dagli Stati membri per incoraggiare la formalizzazione. La Raccomandazione sui rapporti di lavoro, 2006 (n. 198), fornisce orientamenti agli Stati membri per garantire una protezione efficace ai lavoratori che svolgono un lavoro nel contesto di un rapporto di lavoro, contribuendo a mitigare il rischio di errori di classificazione.

Il lavoro industriale a domicilio — e la povertà lavorativa che spesso ne deriva — richiedono un'azione politica concertata su tutti i fronti, a cominciare dall'aumento della visibilità del lavoro, dall'estensione delle tutele giuridiche, dal miglioramento del rispetto delle regole vigenti e dalla sensibilizzazione dei lavoratori che lavorano da casa sui propri diritti. Anche i contratti scritti sono fondamentali per l'applicazione della legislazione. Si può stabilire un equo tasso di retribuzione a cottimo attraverso studi di tempo e di movimento atti a determinare il tempo standard richiesto per un compito specifico e a aiutare a valutare il compenso che dovrebbe essere pagato per il numero corrispondente di ore lavorate. In aggiunta alle misure per evitare scadenze eccessivamente brevi, un equo tasso di retribuzione a cottimo può aiutare a imporre limiti all'orario di lavoro e a mitigare l'incidenza del lavoro minorile nel lavoro da casa. Il lavoro minorile può essere ridotto anche offrendo trasferimenti in contanti o in natura alle famiglie povere come incentivo per la frequenza scolastica. Alcuni governi e parti sociali lavorano con i lavoratori che lavorano da casa per attuare misure pratiche per migliorare la salute e la sicurezza nei loro luoghi di lavoro.

La natura transfrontaliera delle attività dei lavoratori delle piattaforme digitali solleva particolari questioni sulla legislazione applicabile. In aggiunta, alcune misure richiedono una particolare attenzione, come quelle volte a garantire che i contratti (accordi sulle condizioni di servizio) siano presentati in un linguaggio comprensibile e che dati generati dal lavoro vengano utilizzati per monitorare le condizioni di lavoro. Gli studi sul tempo e sul movimento utilizzati per la definizione di salari equi possono essere applicati al lavoro sulle piattaforme digitali. Le piattaforme possono anche collaborare con i governi nell'ideare soluzioni per combattere gli effetti psicosociali derivanti dal lavoro di moderazione dei contenuti.

Per i telelavoratori, i responsabili delle politiche dovrebbero garantire l'applicazione della legislazione, anche aumentando la consapevolezza giuridica tra gli stessi telelavoratori. Occorre in particolare garantire la parità di trattamento tra chi lavora da casa e i dipendenti simili che lavorano nei locali dei datori di lavoro. Considerando i potenziali rischi di isolamento sociale, è necessario sviluppare azioni specifiche che attenuino i rischi psicosociali. L'introduzione di un "diritto alla disconnessione" è una misura importante per limitare l'orario di lavoro e garantire il rispetto dei confini tra vita lavorativa e vita privata.

Gli ispettorati del lavoro necessitano di una formazione specifica sul lavoro da casa e su come far rispettare le tutele sociali e lavorative. Inoltre, tutti coloro che lavorano da casa dovrebbero beneficiare di una copertura previdenziale e avere accesso a una formazione che possa aumentare la loro produttività, le loro opportunità di lavoro e la loro capacità di guadagno. La garanzia di servizi di assistenza all'infanzia di qualità è importante per tutti coloro che lavorano da casa, aumentando la loro produttività e sostenendo l'equilibrio tra lavoro e vita familiare e, per i lavoratori industriali a domicilio, contribuendo potenzialmente a spezzare il ciclo della povertà.

I governi hanno un ruolo fondamentale — in collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro e, laddove esistenti, con le associazioni dei lavoratori che lavorano da casa e dei loro datori di lavoro — nel garantire la tutela dei diritti dei lavoratori che lavorano da casa. I sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro hanno un ruolo fondamentale da svolgere, anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e la partecipazione alla contrattazione collettiva. Gli esempi di successo delle associazioni e delle cooperative di lavoratori che lavorano da casa dimostrano come tali lavoratori possono migliorare le condizioni di lavoro e la vita dei lavoratori che lavorano da casa. Le aziende leader nelle catene di fornitura globali possono dare un contributo significativo anche attraverso l'attuazione di iniziative private di verifica volte a migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori che lavorano da casa.

Con la pandemia del COVID-19, ampie fasce di lavoratori sono stati costretti a ricorrere — quasi da un giorno all'altro — al lavoro da casa per proteggere il loro lavoro e la loro vita. Molto probabilmente il lavoro da casa assumerà una rilevanza maggiore negli anni a venire. In questo contesto, i governi, in collaborazione con le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, devono aumentare gli sforzi per adottare e rispettare le disposizioni contenute nella Convenzione n. 177 e della Raccomandazione n. 184 e lavorare insieme per garantire che tutti i lavoratori che lavorano da casa — che si tratti di intrecciare il vimini in Indonesia, di produrre il burro di karitè in Ghana, di etichettare foto digitali in Egitto, di cucire maschere in Uruguay o di telelavorare in Francia — passino dall'invisibilità al lavoro dignitoso.

ilo.org ilo.org/rome

Ufficio Internazionale del Lavoro

4 Route des Morillons
1211 Genève 22
(Svizzera)

Ufficio per l'Italia e San Marino
Villa Aldobrandini
Via Panisperna 28
00184 Roma
rome@ilo.org

 International Labour Organization

 @ILO

 ILOTV