

• **Cannavò** Lavorare in "smart" a pag. 8



## IL DOSSIER • Smart working: vantaggi e problemi

# LAVORO A DISTANZA, LO SCONTRO DEL FUTURO

» **Salvatore Cannavò**

Il segnale del ministro Renato Brunetta è coerente con il personaggio. Come se dicesse al personale della Pubblica amministrazione "rientrate dallo *smart working* in ufficio perché siete dei fannulloni". Dossier e analisi sono più complesse e anche per questo al ministero del Lavoro di Andrea Orlando è stata istituita solo pochi giorni fa una commissione di lavoro per sbrogliare i nodi del lavoro a distanza.

I dati disponibili al momento sono mediamente ottimistici, anche se un po' di problemi e di criticità sono già evidenti e, dal fronte delle imprese, si pone già la domanda: ma la produttività ne guadagna?

**L'OSSERVATORIO.** Prendiamo il rapporto dell'Osservatorio del Politecnico di Milano: se prima del Covid i lavoratori che lavoravano a casa erano 570 mila, a marzo del 2020 sono schizzati a 6,5 milioni, di cui 1,85 nel pubblico impiego. Dopo l'estate sono scesi a 5 milioni per poi risalire a 5,35 milioni, circa un quarto della forza lavoro complessiva.

Quanto a criticità e benefici, il rapporto - basato su un campione di 1.001 lavoratori - mostra più lati positivi che negativi. Il 73% ha valutato "buona o ottima" la propria capacità di concentrarsi nelle attività lavorative, il 76% l'efficacia della prestazione e il 65% il supporto all'innovazione. Le aziende

hanno apprezzato la diffusione delle competenze digitali (71%), il superamento dei pregiudizi verso lo *smart working* (65%), il ripensamento dei processi aziendali (59%).

Con la seconda fase della pandemia, da settembre in

**Stime e analisi**  
I primi sondaggi sono ottimisti: più tecnologia e forte autonomia. Ma anche isolamento, ansia e paure. Soprattutto tra le donne

### I DATI DEL FENOMENO



**73%**

**EFFICACIA** Una larga fetta del campione dell'Osservatorio del Politecnico sostiene di aver avuto una buona o ottima capacità di concentrazione sulle attività lavorative



**35%**

**PAURA** Una forte minoranza sostiene di aver provato un certo senso di "impotenza o di isolamento" e di sentire la mancanza dei colleghi. Forte anche la sensazione di "ansia e/o di paura". Maggiori disagi tra le donne



**40%**

**DUE GIORNI A CASA** L'accordo europeo nel gruppo Unicredit prevede la possibilità di lavorare a distanza almeno due giorni a settimana, il 40% dell'orario di lavoro

### LA PANDEMIA CAMBIA LE ABITUDINI

Quali attività dopo il virus



Lavoratori complessivi coinvolti



poi, si è verificato un parziale "richiamo" del personale in azienda soprattutto per promuovere "il senso di appartenenza" o "favorire la socializzazione" e promuovere "la collaborazione" mentre nella Pa la motivazione principale è stata "favorire le comunicazioni interne".

**I LAVORATORI.** Per quanto riguarda i lavoratori, un secondo report basato su 8600 interviste riporta le impressioni avute da chi, spesso per la prima volta, si è trovato a lavorare a distanza. E qui, nonostante meno del 50% ha riscontrato criticità, non è tutto positivo. Si ritrova una forte componente



(35%) che lamenta un "senso di impotenza e isolamento", seguito da "sconforto con stati di ansia e/o paura" (32%), oppure frustrazione (27%) e irritabilità (25%).

Chi manifesta maggiori criticità è la componente femminile del lavoro che riscontra tassi più alti degli uomini quanto a impotenza, isolamento o frustrazione.

La rilevanza della questione femminile emerge anche dalla ricerca C-gil. Le donne soffrono il maggior carico di lavoro che comporta la collocazione a casa, la fatica a distinguere lavoro produttivo e lavoro di cura.

Quanto all'efficacia il giudizio dei lavoratori, è positivo per più della metà degli interpellati. Le voci più gettonate riguardano l'autonomia, la responsabilità e l'efficacia. Giudizi condivisi anche dai manager.

Non è un caso quindi che per il futuro il 51% delle grandi imprese stia valutando l'ipotesi di riorganizzare gli spazi, per differenziarli, ampliarli o anche ridurli. Solo l'11% pensa di non dover fare nulla.

**SINDACATO.** Da un'analisi della fondazione Di Vittorio, condotta nel maggio 2020 su una platea di 6170 persone, emergeva una valutazione sostanzialmente positiva anche se le problematiche evidenziate non erano banali. Solo il 31%, ad esempio, ha lavorato in casa in una stanza tutta per sé con i due terzi costretti a inventarsi gli spazi. Positivi i giudizi sulla riduzione del pendolarismo, ma negativo il mancato rapporto con i colleghi o l'aumento dei carichi familiari (le donne).

**LE TENDENZE.** A conferma di questa possibile tendenza c'è uno studio McKinsey a cui ha dato grande risalto il quotidiano spagnolo *El País*: "Oltre il 20% della forza lavoro nei Paesi sviluppati - si legge - sarà in grado di continuare a lavorare da casa dai tre ai cinque giorni alla settimana anche quando il virus è sotto controllo". Secondo Pablo Claver, partner del Boston Consulting Group, il lavoro a distanza potrebbe raddoppiare nei 15 principali Paesi europei arrivando al 30% o 40%. E questo, come si vede anche dalla grafica in pagina, avrà conseguenze complessive per il commercio elettronico, i viaggi di lavoro o gli acquisti di cibo a casa.

## “ Lavorare da casa fa male alla produttività? ”

Claire Jones, dal Financial Times • 29 aprile 2021

**PRODUTTIVITÀ.** Eppure proprio ieri il *Financial Times* si chiedeva se “lavorare da casa fa male alla produttività?” riportando un dossier di Deutsche Bank: “La nuova normalità del mondo post-Covid-19 potrebbe consistere in una media di due giorni di lavoro da casa e tre giorni in ufficio, ma sulla produttività ci sono domande ancora senza risposta”. DB cita un vecchio adagio del Nobel Robert Solow secondo cui gli aumenti di produttività dovuti ai Pc erano ovunque “tranne che nelle statistiche”. Errori, aspettative, effetti desiderati, ma che occorre attendere nel tempo e che complicano il quadro.

Dipende in larga parte dal tipo di attività, alcuni studi dicono che le attività creative, ad esempio, richiedono comunicazioni costanti.

**ACCORDI.** In un contratto del gruppo Tim, ad esempio, che ha validità fino al 31 dicembre 2021, si attua la distinzione tra “lavoro agile giornaliero” e “lavoro agile settimanale” con il primo riservato a chi lavora in autonomia e per progetti, e dunque basato su un massimo di due giorni a settimana, e il secondo che si applica a chi è eterodiretto e si basa sull’alternanza settimanale. Il gruppo Unicredit ha siglato un’intesa con i comitati aziendali europei che prevede il lavoro a distanza al 40% negli uffici centrali e al 20% nel “network”.

Le applicazioni possibili sono molte e diverse e le previsioni sulla produttività ancora incerte. Dipende dal calcolo dell’orario di lavoro – alcuni studi stimano che la giornata lavorativa sia aumentata, da qui la richiesta del “diritto alla sconnessione” – dai costi aziendali imputati agli immobili (che potranno ridursi) dall’eventualità che lavoro digitale significhi lavoro a migliaia di chilometri di distanza e a costi molto più bassi.

Lo *smart working* è dunque ancora un campo di battaglia in cui le parti si fronteggiano cercando di capire se questa possibile rivoluzione sociale e culturale possa avere più costi o più benefici. E come si vede

dal rapporto della Deutsche Bank, le grandi *corporation* si chiedono già chi dovrà pagare i possibili costi.



**Cosa resterà**  
Un lavoratore in Smart working. Sotto, il ministro della Pa Renato Brunetta  
FOTO ANSA

