

Con lo smart working la produttività non cala

Esiste una netta contrapposizione tra l'imperativo di contenere l'avanzata del virus e la scelta di salvaguardare l'attività economica. Le due esigenze, oggi, sembrano essere agli antipodi. Ma è davvero così? È proprio vero che bisogna “chiudere tutto” per impedire che ci siano contatti tra le persone?

La Regione Lombardia chiede di “fermare la produzione” e chiudere le aziende, mentre governo e Confindustria sono titubanti se non altro alla luce del fatto che la Lombardia genera un quarto del reddito nazionale. Ma è proprio vero che bisogna “chiudere tutto” per impedire che ci siano contatti a meno di due metri di distanza dalle persone?

Se l'Italia avesse un'economia come quella di Israele, con l'80% dei lavoratori nei servizi e un terzo degli addetti alla manifattura operanti in settori high-tech, potrebbe prevenire il rischio di contagio da Covid-19 senza grossi traumi sul piano economico. Una quota molto alta di lavori potrebbe essere svolta da casa minimizzando così il rischio di contagio.

La produttività del lavoro pro capite potrebbe anche non risentirne perché ciascun nucleo familiare adotterebbe orari di lavoro compatibili con la condivisione delle responsabilità familiari, anche quando i figli sono anch'essi costretti a casa dalla chiusura delle scuole.

L'Italia ha, invece, una struttura economica con un peso ancora rilevante della manifattura (dà lavoro a un quarto degli occupati) e un livello ancora arretrato di digitalizzazione e robotizzazione. Ci sono circa 3 milioni e mezzo di operai nell'industria che oggi lavorano spesso l'uno a stretto contatto dell'altro.

Certo, molte mansioni anche nel manifatturiero possono essere gestite a distanza, come i servizi amministrativi e la commercializzazione dei prodotti. Ma è anche vero che la struttura industriale è composta da molte piccole imprese in settori tradizionali che sono tipicamente meno inclini a investire nelle tecnologie che permettono di ottimizzare il lavoro a distanza.

Lo smart working è molto più sviluppato nelle grandi che nelle piccole imprese e lo è ancora di più nelle multinazionali. Questo, a parità di distribuzione della manodopera fra settori, penalizza l'Italia rispetto ad altri Paesi: appena un occupato su cinque dichiara di avere qualche volta lavorato da casa nell'ultimo anno. Altrove in Europa il rapporto è invece di uno su tre.

Incoraggiante però il fatto che l'epidemia stia spingendo molte imprese a investire nello smart working. Secondo un'indagine curata da Astra Ricerche per Manageritalia su un campione di circa 1.400 iscritti all'associazione, sono sempre più numerose le imprese che, a seguito del diffondersi del coronavirus, hanno organizzato il lavoro a distanza per tutte le mansioni per cui questo è possibile. Il 70% degli intervistati dichiara di avere adottato questa modalità di lavoro che, in circa il 40% dei casi, non rappresenta una semplice estensione di

pratiche di lavoro a distanza già esistenti per alcuni dipendenti, ma un vero e proprio ampliamento della platea di lavoratori coinvolti.

Lo smart working coinvolge in questi giorni molti dipendenti che sin qui non lo avevano affatto praticato. Il tutto sta avvenendo, sempre secondo i rispondenti all'indagine, senza pesanti contraccolpi negativi sulla produttività: solo il 5% dei rispondenti sostiene che il lavoro a distanza ha comportato un abbassamento della produttività del lavoratore. Ma questo fatto non sorprende: studi sperimentali (con gruppi trattati e gruppi di controllo randomizzati) dimostrano che lo smart working non provoca riduzioni della produttività pro capite.

Al contrario, ci possono essere miglioramenti della produttività perché diminuiscono le assenze per malattia e gli stessi lavoratori apprezzano questa modalità di lavoro che riduce il tempo perso nel recarsi al lavoro e gradiscono la flessibilità negli orari.

Semmai, ciò che diminuisce è la produttività per ora lavorata, ma questo non è un problema per l'azienda posto che il lavoro agile (a differenza del telelavoro) non è basato su orari rigidi di lavoro, ma sull'assegnazione di compiti da svolgere in un dato arco di tempo. Stando a casa, soprattutto quando ci sono i figli, spinge a fare tante altre attività familiari spezzettando nel tempo il lavoro per l'azienda, il che può non essere sufficiente in tutti i casi in cui il completamento di un alto numero di mansioni in rapida successione (*batch working*) funziona meglio che un metodo di lavoro segnato da lunghe interruzioni tra una mansione e l'altra, ma alla fine gli obiettivi di produzione individuali vengono pur sempre raggiunti.

Ma quanti sono i lavori che possono essere organizzati a distanza? In principio, tutti quelli che non richiedono contatti di visu frequenti con i propri colleghi o gli utenti. Le classificazioni delle occupazioni oggi disponibili guardano solo alla necessità generica di contatti frequenti, senza specificare se di visu, online o telefonici. Quindi risultano poco utili. Un'indagine curata all'Università di Princeton dieci anni fa da Blinder e Krueger aveva stimato che solo il 30% dei lavori negli Stati Uniti non richiede frequenti contatti di visu. La percentuale dovrebbe poi essere aumentata nel tempo, ma è molto difficile che si possa andare oggi oltre il 50%.

E quali ostacoli bisogna dunque superare per raggiungere tutte le mansioni in cui il lavoro a distanza è, in linea di principio, possibile?

Intanto c'è un problema di digitalizzazione delle comunicazioni nelle piccole imprese che potrebbe essere superato magari con mirati incentivi pubblici. Ma le resistenze maggiori oggi vengono dai sindacati, che non gradiscono il fatto che ci siano obiettivi di produzione individuali. Ma per organizzare il lavoro a distanza non ci sono alternative. Bene dunque farsene una ragione.

E potrebbe essere proprio il settore più sindacalizzato, il settore pubblico, a dare il buon esempio, dato che molte amministrazioni pubbliche hanno già l'infrastruttura digitale per metterlo in atto.

Da un lato, c'è il lavoratore che apprezza il taglio del tempo perso per andare in azienda; dall'altro, c'è l'azienda che vede diminuire le assenze per malattia. Inoltre, si assiste ad un livello di produttività costante nel tempo, che diminuisce solo nel 5% dei casi. Già in passato le indagini disponibili avevano dimostrato l'utilità del lavoro agile. Oggi, con la crisi imperante da coronavirus, lo smart working rivela appieno tutte le sue qualità.

Eppure, secondo dati forniti da Milena Gabanelli su *Il Corriere della Sera*, prima dell'emergenza pandemica a lavorare da casa in Italia erano appena il 2% dei dipendenti: nel Regno Unito erano il 20,2%, il 16,6% in Francia e l'8,6% in Germania. Ad oggi, allo scoppio dell'epidemia, è in corso il più grande esperimento di lavoro agile mai provato in Italia.

In base a quello che affermano i consulenti del lavoro, coloro che in Italia non svolgono mansioni manuali o a contatto con il pubblico, e che quindi possono lavorare da remoto, sono 8,2 milioni. Il problema è che questo improvvisato "mega test" che l'Italia si è ritrovata, non volendolo, a svolgere, avviene in un Paese in cui in moltissime zone la connessione internet non tiene. O non esiste. In Italia, infatti, la banda larga ultraveloce raggiunge solo il 24% della popolazione, contro la media Ue del 60%. Dunque, il primo ostacolo nel nostro Paese è la mancanza di digitalizzazione.

Il secondo è l'arretratezza culturale tecnologica di moltissime aziende. Secondo gli ultimi studi statistici del Politecnico di Milano, la percentuale di piccole e medie imprese che non hanno alcun interesse allo smart working è passata, nell'ultimo anno, dal 38% al 51%. E oggi, in piena emergenza, si sono ritrovate a dover improvvisare, senza saper nemmeno usare i programmi.

Come si vede nell'articolo sopra, le pubbliche amministrazioni dovrebbero essere le prime a praticare lo smart working, ma tra personale poco digitalizzato e inefficienze e falle organizzative questo non accade. Ed ora ci si ritrova, forzatamente, a dover compiere una sperimentazione di massa del lavoro agile nello scenario peggiore. A differenza, invece, delle grandi imprese, le uniche a mettere in atto lo smart working da sempre, con ottimi risultati.

Anche perché, come visto, lo smart working è meritocratico: non si viene giudicati in base alle ore passate fisicamente ad una scrivania, bensì in base ai risultati. E la produttività del lavoro risulta più alta.

Altri vantaggi sono la riduzione dell'inquinamento (meno gente che si sposta per andare al lavoro); affitti più bassi per le aziende e bollette più leggere; possibilità, per il lavoratore, di organizzare le ore di lavoro come meglio desidera. L'auspicio è che, da questo disastro pandemico, l'Italia possa almeno trarre un insegnamento su come gestire al meglio il lavoro da remoto, come stavano già facendo tutti i Paesi industrializzati, godendo dei suoi innumerevoli

vantaggi.