



Analizzare le politiche: cosa sappiamo del lavoro agile

Valentina Battiloro

10 luglio 2020

Per noi valutare significa

2

esprimere giudizi empiricamente fondati **sul successo** ottenuto da una politica pubblica nell'affrontare uno specifico problema collettivo e/o **sul suo funzionamento**

con il fine ultimo di programmare (legiferare) in maniera più consapevole

Politica pubblica

3

Lo sforzo consapevole, condotto da parte di attori pubblici, di curare un certo problema collettivo

Patologia  terapia

Tre logiche diverse che rispondono a diversi obiettivi conoscitivi

4

1. rendicontare realizzazioni
2. analizzare criticamente l'implementazione
3. stimare gli effetti

Ma torniamo al problema collettivo

5

Problema: difficoltà di conciliazione vita/lavoro

(ma anche altro: stress da lavoro, produttività, assenteismo, inquinamento, distanziamento sociale)

Terapia: lavoro agile

“una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti con forme di organizzazione per fasi cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”

Già 10 anni fa alcune grandi aziende hanno introdotto soluzioni di Lavoro Agile, in Italia. Tra queste Vodafone, Microsoft e Nestlé

Tra le best practice il gruppo AXA, che ha ricevuto nel 2017 il riconoscimento Smart working award per il progetto “*Smart working, smart life*” che coinvolge la quasi totalità della popolazione aziendale

E alcune evidenze circa l'efficacia di questo strumento vengono da robusti studi di valutazione

Il progetto ELENA, finanziato dall'Unione Europea e curato dal Dipartimento per e Pari opportunità

- *Aumenta il benessere dei lavoratori*
- *Aumenta la capacità di conciliazione*
- *Aumenta l'affezione all'azienda*
- *Diminuiscono i giorni di assenza dal lavoro*

(<http://www.ipsee.info/il-lavoro-agile-aumenta-la-produttivita-e-il-benessere-dei-lavoratori/>)

Da uno studio condotto dall'Osservatorio sullo smart working
del politecnico di Milano (2019)

Smart working davvero: la flessibilità non basta

8

“Dai risultati emerge come lo Smart Working, nonostante sia un fenomeno ormai noto e che ha ampiamente dimostrato i suoi benefici, nelle PMI e nella PA trova ancora ostacoli e rallentamenti che ne limitano la capillarità. Anche nelle imprese di grandi dimensioni, dove è già ampiamente diffuso, lo Smart Working è spesso ridotto al solo lavoro da remoto, semplificazione che non permette di cogliere appieno il potenziale di trasformazione per l'organizzazione, le persone e la società nel suo insieme che questo fenomeno potrebbe consentire.”

È tra le Pubbliche Amministrazioni che si registra la crescita più significativa:

in un anno nel settore pubblico sono raddoppiati i progetti di Smart Working (dall'8% al 16%)

il 7% delle PA ha attivato iniziative informali (era 1% nel 2018), il 6% aveva intenzione di avviarle nel 2019

le più avanzate sono le PA di grandi dimensioni

“Nonostante questi dati incoraggianti, il ritardo resta evidente, con quasi 4 PA su 10 che non hanno progetti di Smart Working e sono incerte (31%) o addirittura disinteressate (7%) rispetto alla sua introduzione.

Va inoltre sottolineato come i progetti di Smart Working nelle PA risultino ancora limitati in termine di diffusione interna poiché coinvolgono mediamente il 12% della popolazione dell'amministrazione, percentuale vicina al 10% che la direttiva Madia definiva come limite inferiore all'adozione.”

Nel 2019 sono stati 570.000 i lavoratori agili
(nel 2018 erano 480.000)

Sono il 58% le grandi aziende che hanno ormai avviato
progetti di smart working, in lieve crescita rispetto al 2018

Tra le PMI il fenomeno cresce, ma è ancora limitato: i progetti
strutturati passano dall'8% del 2018 al 12% del 2019, ma
aumenta la percentuale di imprese disinteressate al tema (dal
38% al 51%).

Per le PMI le principali barriere al ricorso del lavoro agile sono la non applicabilità alla propria organizzazione del lavoro (68%) e la resistenza da parte dei manager (23%).

Nelle grandi imprese, invece, la resistenza dei manager è il più frequente dei disincentivi (50%), a seguire il timore per la sicurezza dei dati e la scarsa digitalizzazione (31%).

Tra i benefici riscontrati :

- il miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata (46%)
- la crescita della motivazione e del coinvolgimento dei dipendenti (35%)
- e un aumento della produttività dei dipendenti (fino al 15%)

Anche l'ambiente beneficia dello smart working: il minor numero di spostamenti in auto comporta una diminuzione delle emissioni di CO2 di circa 135 kg/anno.

Tra le criticità di gestione evidenziate:

- difficoltà nel gestire le urgenze (34%),
- difficoltà nell'utilizzare le tecnologie (32%) e
- difficoltà nel pianificare le attività (26%)

Come ottenere un vero smart working?

Sebastiano Fadda - Formiche (maggio 2020)

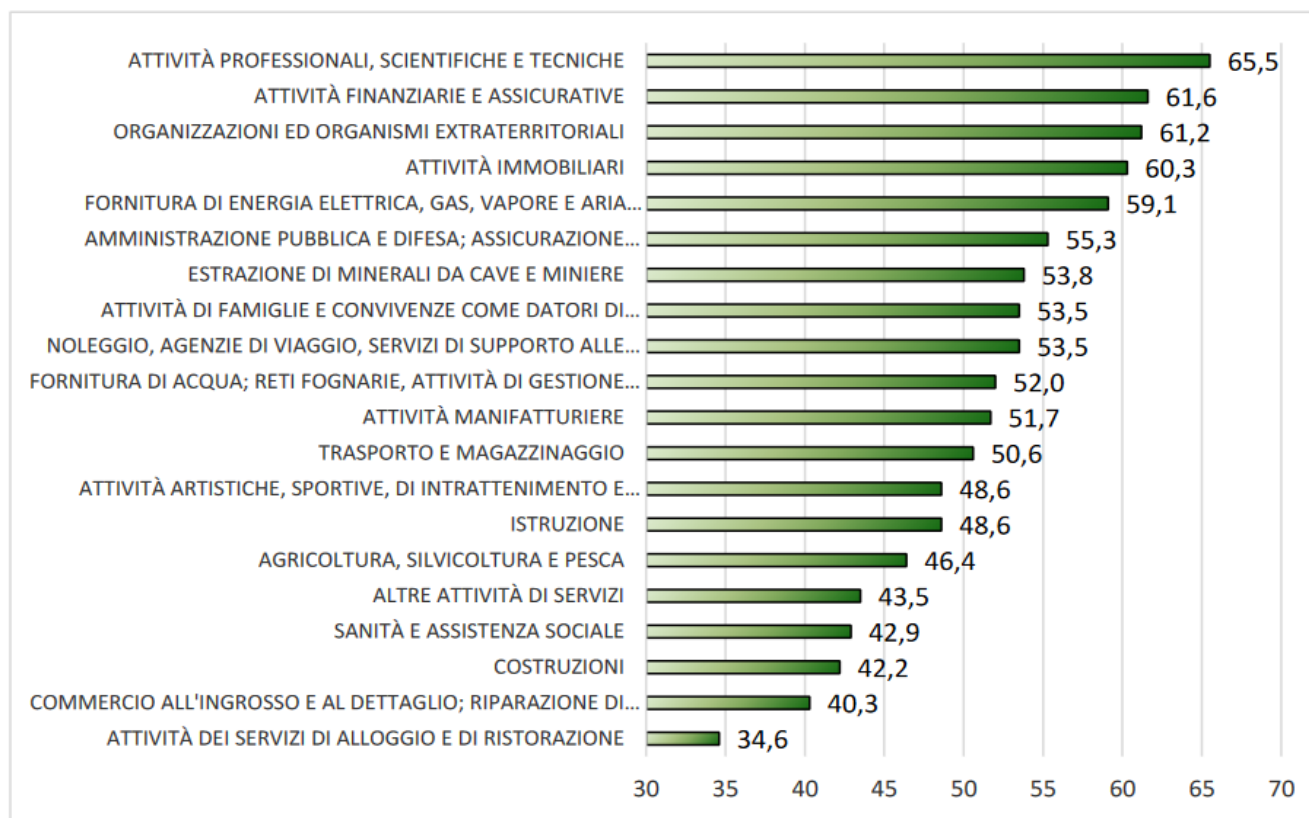
"La pandemia ha costretto tutte le attività produttive (o quasi) ad una precipitosa conversione verso lo svolgimento del lavoro in forma agile (...) se si coglie l'impulso verso lo smart working provocato dalla presente pandemia per procedere ad una profonda trasformazione dei processi produttivi e dell'organizzazione del lavoro basata sulle tecnologie digitali, allora può cambiare in positivo la qualità del lavoro..."

Analisi dell'INAPP su un paniere di 800 professioni per classificare quelle più esposte al rischio COVID19

L'Indagine campionaria sulle professioni ha permesso di classificarle in base ad alcuni indici:

- 1) la frequenza dell'esposizione a malattie e/o infezioni,
- 2) l'intensità della vicinanza fisica che approssima in larga misura il rischio di contagio dovuto all'attività lavorativa
- 3) il terzo la possibilità di lavorare da remoto.

Figura 3. Le attività economiche italiane in base all'indice di facilità a lavorare in *smartworking*



Nota: aggregazione a 20 settori.

Fonte: elaborazioni degli autori su dati INAPP-ICP e Labour Force Survey

Sappiamo tante cose... ma altrettante dovremmo approfondirne

18

A che punto siamo nell'utilizzo (reale) del lavoro agile (e non del telelavoro)?

Per chi funzione di più?

Qual è il maggiore beneficio che deriva dal suo utilizzo?

Quali i limiti?

Quali i nodi critici da tenere sotto controllo?