Inventario dei
Problemi delle
Soluzioni e della
Evidenza sugli
Effetti

www.ipsee.info

2020

Il lavoro agile aumenta la produttività e il benessere dei lavoratori?

Problema

La cura dei figli o dei familiari non autosufficienti può incidere negativamente sulla partecipazione al mercato del lavoro, sulla produttività e sul benessere dei lavoratori.

In Italia nel 2018 sono quasi 13 milioni le persone tra i 18 e i 64 anni con carichi di cura nei confronti di figli minori, di parenti malati, disabili o anziani. Tra gli occupati, quasi il 40% svolge attività di cura. La conciliazione dei tempi di lavoro e di vita familiare risulta difficoltosa per più di un terzo di questi. La scarsa offerta di servizi di supporto, gli alti costi di accesso ai servizi ed una rigida organizzazione del lavoro non facilitano la conciliazione.

Il problema della conciliazione tra vita e lavoro coinvolge tutti, pur assumendo un peso decisamente maggiore per le donne. I carichi familiari rappresentano infatti uno dei principali elementi a sostegno del gender gap: il divario fra tasso di occupazione delle donne e quello degli uomini è del 19%, e la situazione peggiora per le donne con figli. In Italia l'11% delle madri non ha mai lavorato, quasi tre volte la media dell'Ue (3,7%). Il tasso di occupazione delle madri tra 25 e 54 anni che si occupano di figli piccoli o parenti non autosufficienti è del 57% a fronte dell'89% dei padri.

Queste differenze, oltre ad avere importanti implicazioni di natura sociale, comportano sensibili conseguenze economiche: le perdite dovute al divario di genere nei livelli di occupazione ammontano a 370 miliardi di euro, corrispondenti al 2,8% del PIL dell'UE.

Soluzione

Una possibile soluzione consiste nel garantire in modo continuativo il ricorso al "lavoro agile": l'impresa dà al lavoratore la possibilità di lavorare in una sede diversa dall'ufficio e con orari flessibili per una parte del proprio tempo.

Negli ultimi anni si è molto discusso delle potenzialità legate all'introduzione di formule di lavoro agile. L'idea è che un ambiente di lavoro più flessibile, non legato ad una postazione fissa o a orari rigidi, può contribuire a ridurre le disparità esistenti tra uomini e donne nell'accesso e nel mantenimento del posto di lavoro, aumentare il benessere dei lavoratori e non ultimo rappresentare un potenziale risparmio per le aziende. Il concetto di flessibilità organizzativa è d'altra parte supportato dall'affermarsi di nuove tecnologie digitali che facilitano il lavoro a distanza e l'analisi degli obiettivi affidati ai singoli lavoratori. Alcune sperimentazioni sono già state avviate in Italia, a partire dalla pubblica amministrazione con la legge 124 del 2015, e successivamente il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento con la legge 81 del 2017. La normativa in tema di lavoro agile prevede che l'azienda e il dipendente definiscano in maniera flessibile le modalità di lavoro, e concordino unicamente fasi e obiettivi da raggiungere.

E.L.E.N.A. *(Experimenting flexible Labour tools for Enterprises by eNgaging men And women) è* un progetto europeo per la promozione del lavoro agile, realizzato in Italia tra il 2016 e il 2017 e curato dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Una delle componenti di E.L.E.N.A. (che prevede anche una campagna informativa nazionale) è la sperimentazione concreta del lavoro agile e la verifica delle sue ricadute. Realizzata in una impresa multiutility italiana, si sostanzia nella possibilità per i lavoratori di usufruire di un giorno settimanale di lavoro agile concordato con l'azienda. Il progetto ha coinvolto 200 lavoratori dipendenti (85% circa coinvolto in mansioni impiegatizie, 15% in attività manuali), sia uomini che donne, che sono stati affiancati da supervisori dell'azienda per la definizione del piano di lavoro individuale (nella quasi totalità dei casi i lavoratori hanno scelto di usufruire dello smartworking il venerdì). La sperimentazione è durata nove mesi.

Risultati

I risultati del progetto E.L.E.N.A mostrano un miglioramento sia nella produttività e affezione all'azienda che nella qualità di vita dei lavoratori coinvolti.

La valutazione degli effetti dello smartworking, condotta dal Centro Dondena dell'Università Bocconi, si focalizza su quattro aspetti diversi: il benessere, la capacità di conciliare tempi di lavoro e di vita, la dedizione all'azienda e la produttività dei lavoratori coinvolti. Al termine della sperimentazione tutti gli aspetti indagati mostrano sensibili miglioramenti.

La percezione di benessere dei lavoratori è stata indagata su diverse dimensioni che includono sia la sfera più strettamente collegata al lavoro (stipendio, salute e disponibilità di tempo libero) che la sfera più collegata a componenti emotive (capacità di concentrarsi, perdita del sonno dovuta a preoccupazioni, sensazione di pressione). Si riscontrano in generale effetti positivi su tutte le dimensioni.

Anche rispetto alla capacità di conciliazione gli effetti del lavoro agile sono positivi; in particolare, ciò che si registra è un sensibile aumento nella possibilità di dedicarsi alla gestione della quotidianità e alle attività di cura. Cresce infine anche l'affezione dei lavoratori nei confronti dell'azienda di appartenenza: è maggiore la percezione di godere di considerazione da parte dell'impresa, e in parallelo aumenta il senso di responsabilità verso di essa. Tutti i miglioramenti descritti sono, prevedibilmente, più visibili per le donne.

L'ultima questione analizzata è se (e come) cambia la produttività dei lavoratori agili. Per rispondere a questa domanda i ricercatori hanno utilizzato due tipi di informazioni: un indice aziendale di performance (costruito per cogliere i cambiamenti di produttività nel tempo) e le assenze dal lavoro. I risultati sono, anche in questo caso, positivi. Per il 50% circa dei lavoratori coinvolti si evidenzia un progressivo aumento della produttività nel tempo della sperimentazione, mentre il livello di crescita standard senza lavoro agile sarebbe stato nell'ordine del 30%. Contestualmente i lavoratori coinvolti fanno minor ricorso a giorni di malattia e a permessi speciali: si stima che la possibilità di usufruire del lavoro agile abbia ridotto mediamente le assenze di quasi 6 giorni lavorativi nell'arco di 9 mesi. Anche in questo caso, i miglioramenti più evidenti riguardano le donne. A titolo di esempio si può guardare alle assenze dal lavoro, che nel caso degli uomini si riducono di 2-3 giorni nell'arco di 9 mesi, nel caso delle donne di 15 giorni.

Metodo

I risultati provengono da una valutazione sperimentale che ha coinvolto circa 300 lavoratori, divisi casualmente in due gruppi, uno solo dei quali (200 persone) ha beneficiato del lavoro agile. Il secondo gruppo, equivalente al primo per via della selezione casuale, viene osservato per capire cosa sarebbe successo al primo gruppo in assenza dell'intervento. Il confronto tra le condizioni dei due gruppi dopo l'attuazione del programma stima gli effetti del lavoro agile.

BIBLIOGRAFIA: ANGELICI M., PROFETA P. (2020), SMART-WORKING: WORK FLEXIBILITY WITHOUT CONSTRAINTS, DONDENA CENTRE WORKING PAPER, N. 137.

AUTORE DELLA SCHEDA: VALENTINA BATTILORO (ASVAPP)