

Smart Working e Produttività

Roberto Nisticò

Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche

Università di Napoli Federico II

22 Maggio 2020

Indice

- Impatto del lockdown sul mercato del lavoro
- Eterogeneità dell'impatto e lavoro da casa
- Quanti lavori si possono svolgere da casa?
- Smart working e produttività

Impatto del lockdown sul mercato del lavoro

- Dall'analisi dei dati relativi all'universo di rapporti di lavoro dipendente (circa 20 milioni) condotta dall'INPS emerge che a seguito del DPCM del 22 Marzo:
 - La quota di rapporti di lavoro nei settori bloccati è pari al 50%
 - La percentuale di lavoratori nei settori bloccati è pari al 48,5% (ovvero più di 7 milioni)

Fonte: Nota sui settori bloccati, Direzione Centrale Studi e Ricerche, INPS

Caratteristiche dei lavoratori nei settori essenziali e bloccati

- Le categorie di lavoratori sovra rappresentate nei settori bloccati sono:
 - giovani under-30 (32% vs 21% nei settori essenziali)
 - operai (64% vs 53%)
 - contratti a tempo determinato (39% vs 27%)
 - part time (37% vs 31%)
- I salari medi (mediani) dei lavoratori nei settori essenziali sono il 32% (58%) più elevati di quelli per i settori bloccati
- I lavoratori nei settori bloccati hanno maggiore instabilità lavorativa, come si evince dal numero medio di settimane lavorate (26 vs 32 nei settori essenziali)

Fonte: Nota sui settori bloccati, Direzione Centrale Studi e Ricerche, INPS

Quanti e quali lavoratori sono interessati dalla Fase 2?

- L'analisi dei rapporti di lavoro dipendente condotta congiuntamente da INPS e INAPP mostra che a partire dal 4 Maggio:
 - La quota di rapporti di lavoro nei settori essenziali è passata dal 50% all'81,7%
 - Tuttavia, i settori rimasti ancora bloccati - Alloggio e ristorazione all'82%, Attività artistiche e sportive al 100%, Altre attività e servizi al 59% - presentano una maggiore incidenza di segmenti fragili, come:
 - ✓ donne (il 56% del totale dei lavoratori bloccati)
 - ✓ lavoratori temporanei (48%)
 - ✓ lavoratori part time (56%)
 - ✓ giovani (44%)
 - ✓ stranieri (20%)
 - ✓ lavoratori impiegati presso piccole imprese (46%)
 - Il salario medio annuo nei settori essenziali è del 127% più elevato rispetto a quello dei settori bloccati
 - Il numero medio di settimane lavorate è pari a 19 contro le 31 nei settori essenziali

Fonte: Nota congiunta sui settori essenziali, INPS-INAPP

Prime evidenze degli effetti della crisi sul mercato del lavoro

- Dall'analisi delle caratteristiche dei settori bloccati emerge chiaramente che i lavoratori più colpiti dal lockdown appartengono alle categorie più deboli della forza lavoro:
 - con livelli salariali più bassi e con carriere meno stabili
 - con contratti a tempo determinato e part-time
 - giovani e donne
 - in piccole imprese
- Questo verosimilmente comporterà un ulteriore aumento della disuguaglianza, della povertà sul posto di lavoro (*working poor*) e della instabilità lavorativa

Quali sono state le misure adottate per fronteggiare la crisi?

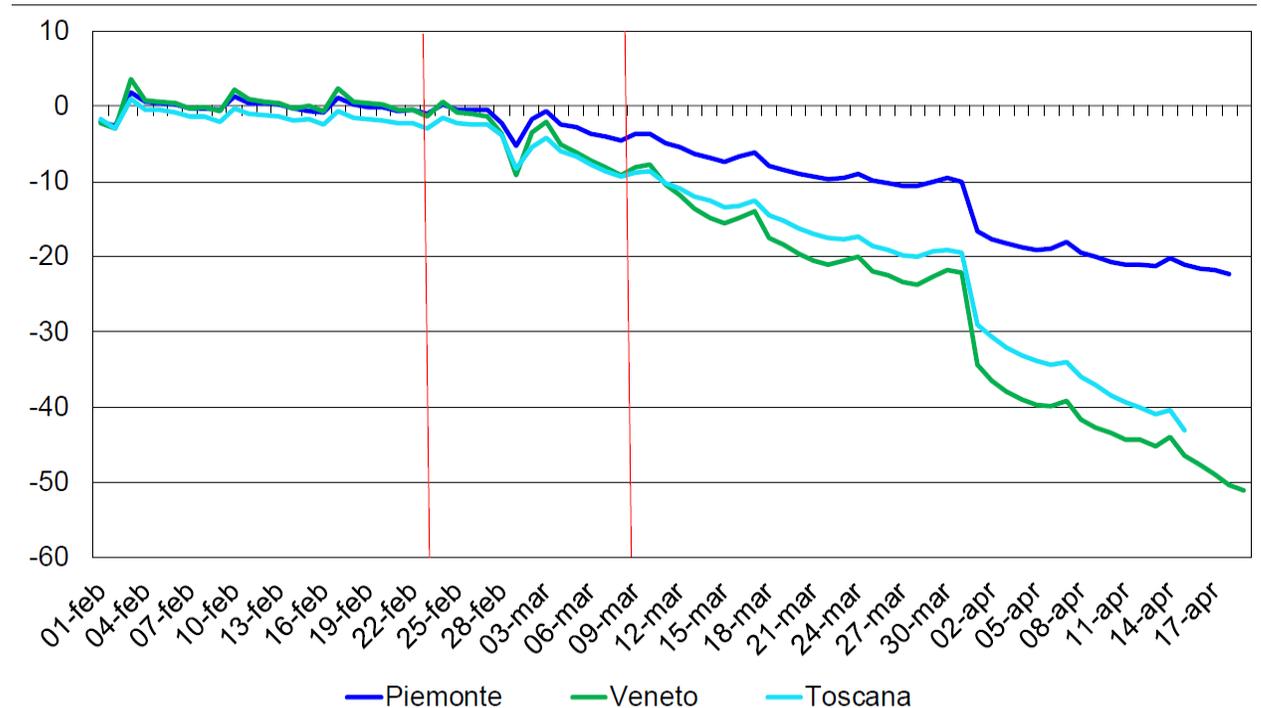
- La risposta del Governo alla crisi è stata massiccia:
 - Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria e in Deroga
 - Proroga Naspi (sussidi di disoccupazione)
 - Reddito emergenza
 - Bonus 600 euro
 - Regolarizzazione lavoratori irregolari
 - Congedi parentali e bonus babysitter
 - Posticipo tasse come Irap e Imu
- Per valutare l'efficacia di alcune di queste misure vediamo come è cambiata la dinamica sulle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro

Rapporti di lavoro delle regioni Piemonte, Toscana e Veneto

- La dinamica dei saldi aggregati (attivazioni-cessazioni) dei rapporti di lavoro dipendente nel privato tra Febbraio e Aprile 2020 mostra un calo tendenziale dal 23 Febbraio (primi focolai)
- Al 15 aprile 2020 i posti di lavoro (in valori assoluti) erano -46.500 in Veneto, -43.000 in Toscana e -21.100 in Piemonte rispetto alla stessa data nel 2019

Piemonte, Veneto e Toscana, rapporti di lavoro dipendente nel settore privato

(saldo giornaliero cumulato dal 1° febbraio, differenza tra 2020 e 2019)

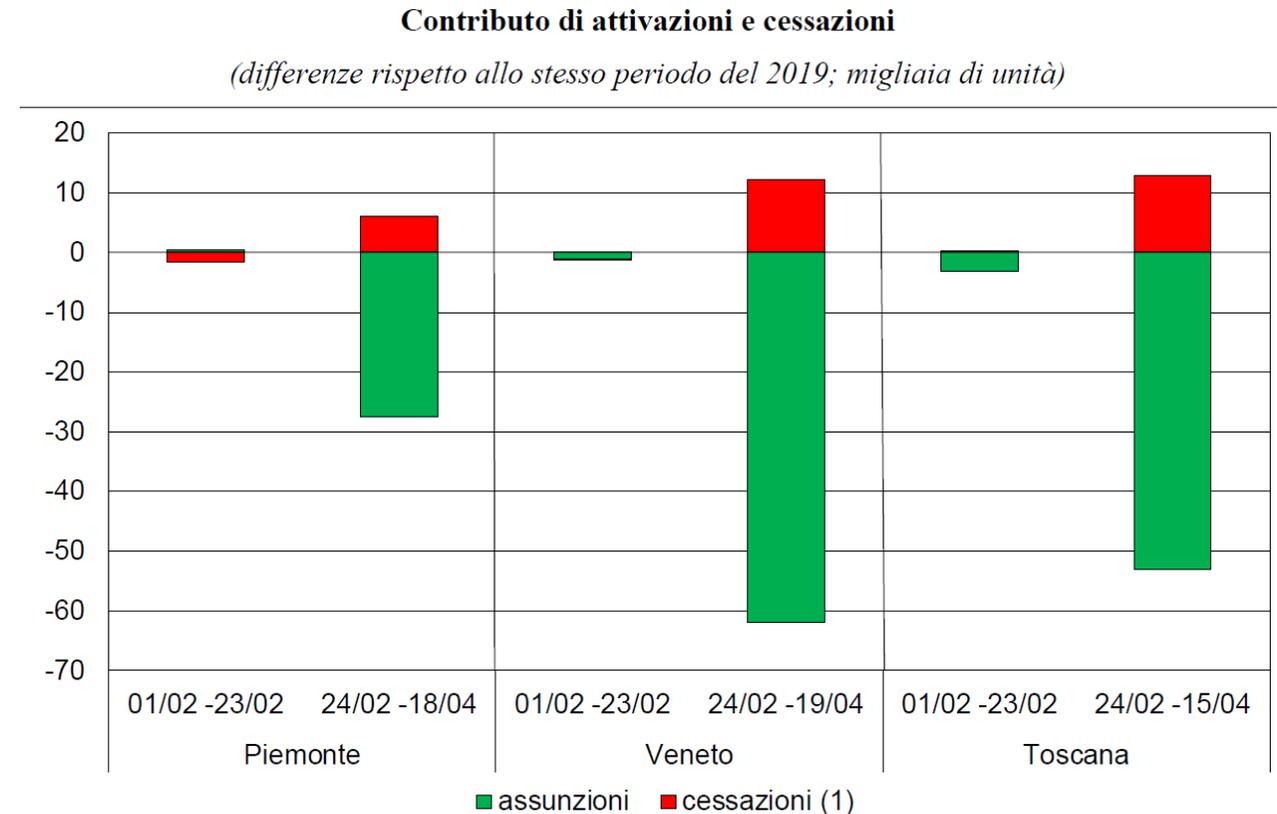


Fonte: Nota Covid-19, Banca d'Italia, 7 Maggio 2020

Dati: Comunicazioni Obbligatorie

Rapporti di lavoro delle regioni Piemonte, Toscana e Veneto

- Il calo è determinato principalmente dalla riduzione delle assunzioni (blocco dei licenziamenti del decreto Cura Italia), soprattutto di quelle con contratti a termine
- Il minore impatto sul Piemonte rispetto al Veneto e alla Toscana riflette la diversa composizione settoriale dell'occupazione
- In Piemonte, il settore del commercio e del turismo ha un peso inferiore (pre-epidemia solo 33% delle attivazioni versus 45% in Toscana e 41% in Veneto)
- Previsti maggiori effetti in particolare nelle regioni del Sud dove il peso delle attivazioni temporanee complessive supera il 70 % vs il 50% nel Nord

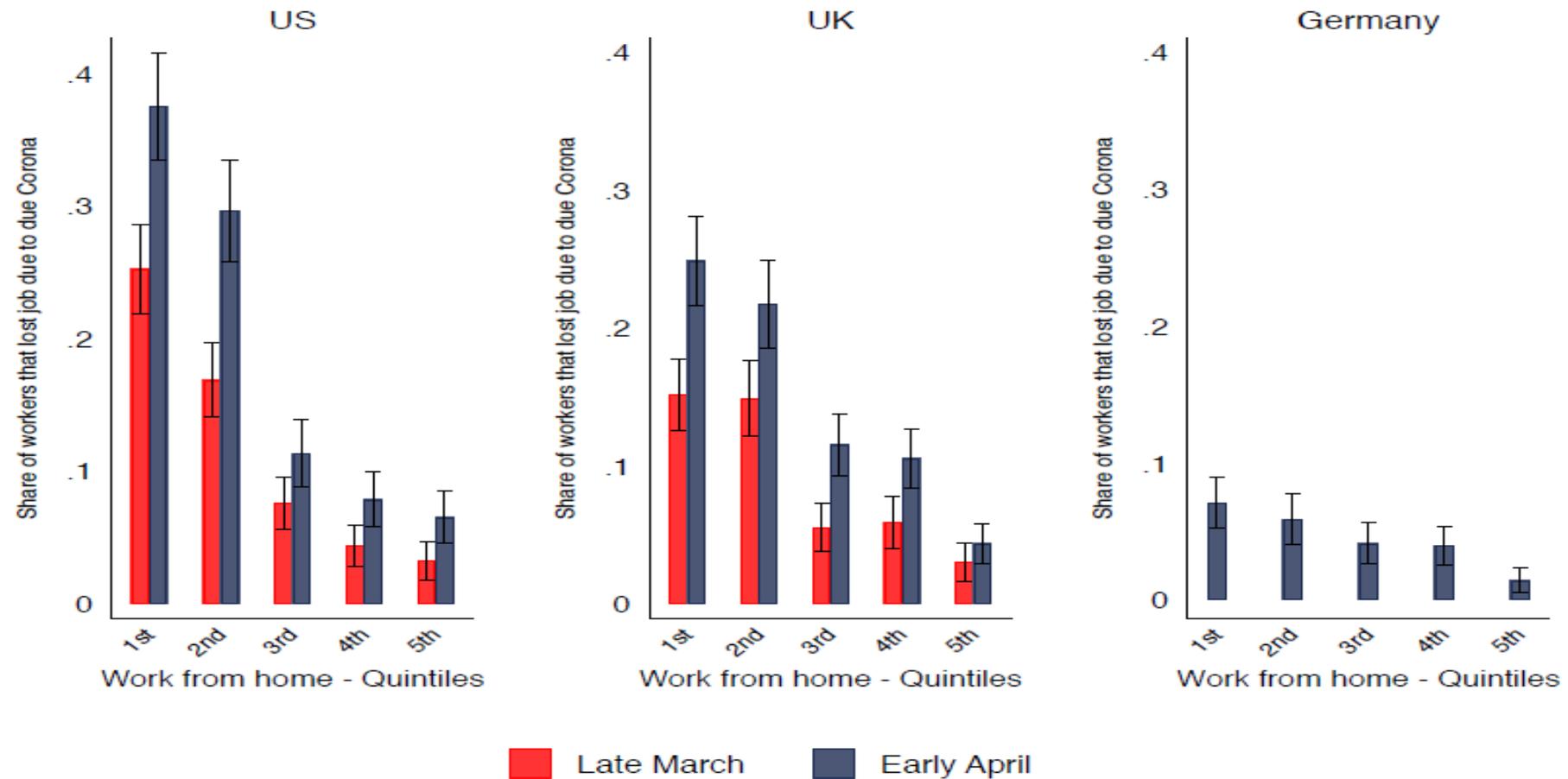


Fonte: Nota Covid-19, Banca d'Italia, 7 Maggio 2020

Eterogeneità dell'impatto e disuguaglianza

- In che misura l'effetto della crisi dipende dalla possibilità di lavorare da casa?
- Quali sono i lavoratori più colpiti dalla crisi pandemica?

Perdita di lavoro per % mansioni che possono essere svolte da casa



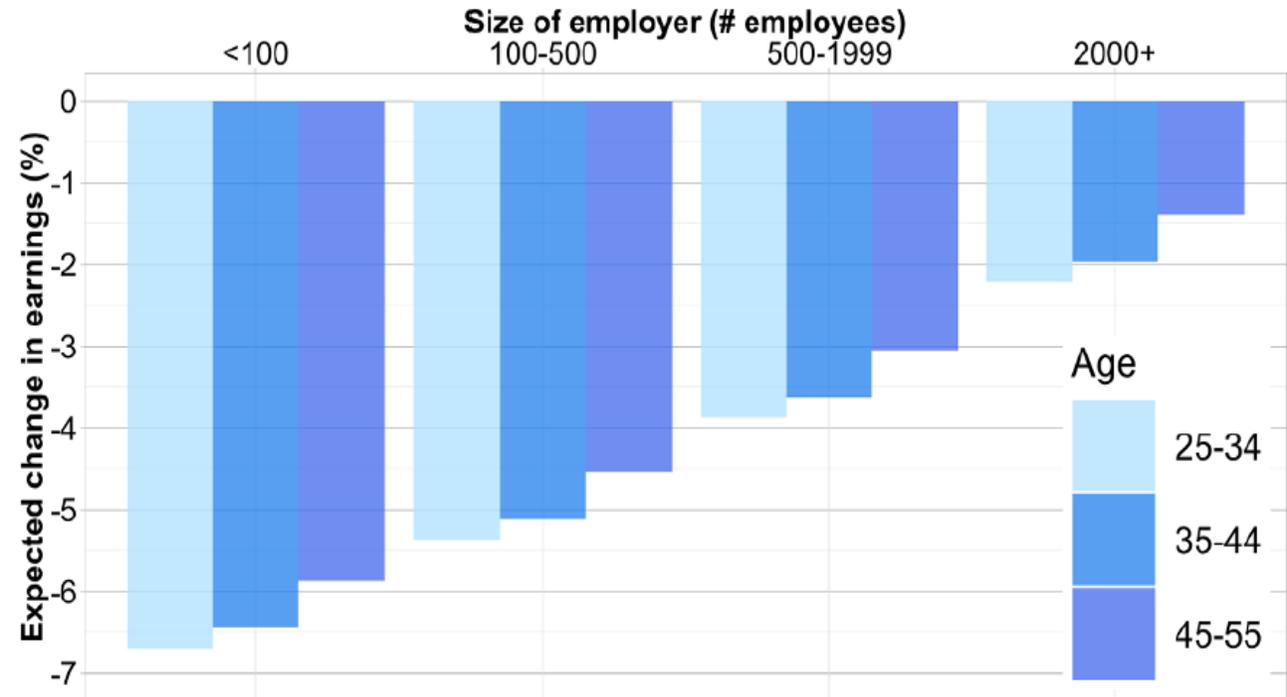
Fonte: Adams-Prassl, Boneva, Golin e Rauh (2020)

Perdita di lavoro e caratteristiche individuali

- L'analisi di regressione in Adams-Prassl et al (2020) dimostra che i lavoratori maggiormente colpiti dalla crisi sembrano essere le donne, i giovani e quelli senza laurea
- La probabilità di perdere il lavoro è tanto più elevata quanto minore è la percentuale di mansioni che il lavoratore può svolgere da casa e nei settori con minor propensione alle telelavorabilità
- La crisi sembra avere un impatto estremamente diseguale anche in base al tipo di *work arrangements* (maggior impatto su temporanei e lavoratori pagati ad ore)

Perdite attese nei guadagni per età lavoratore e dimensione impresa

- Dall'analisi di 400,000 lavoratori UK emerge che una riduzione del PIL del 10% comporterebbe una perdita dei guadagni reali settimanali del 3.5%
- L'effetto negativo sui guadagni è molto pronunciato per:
 - gli under-35
 - per i lavoratori delle piccole imprese (*large firm wage premium*)
- Effetto pari a -6.7% per lavoratori under-35 in piccole imprese a fronte di -1.4% per lavoratori 45+ in grandi imprese



Fonte: Bell, Bloom, Blundell e Pistaferri (2020)

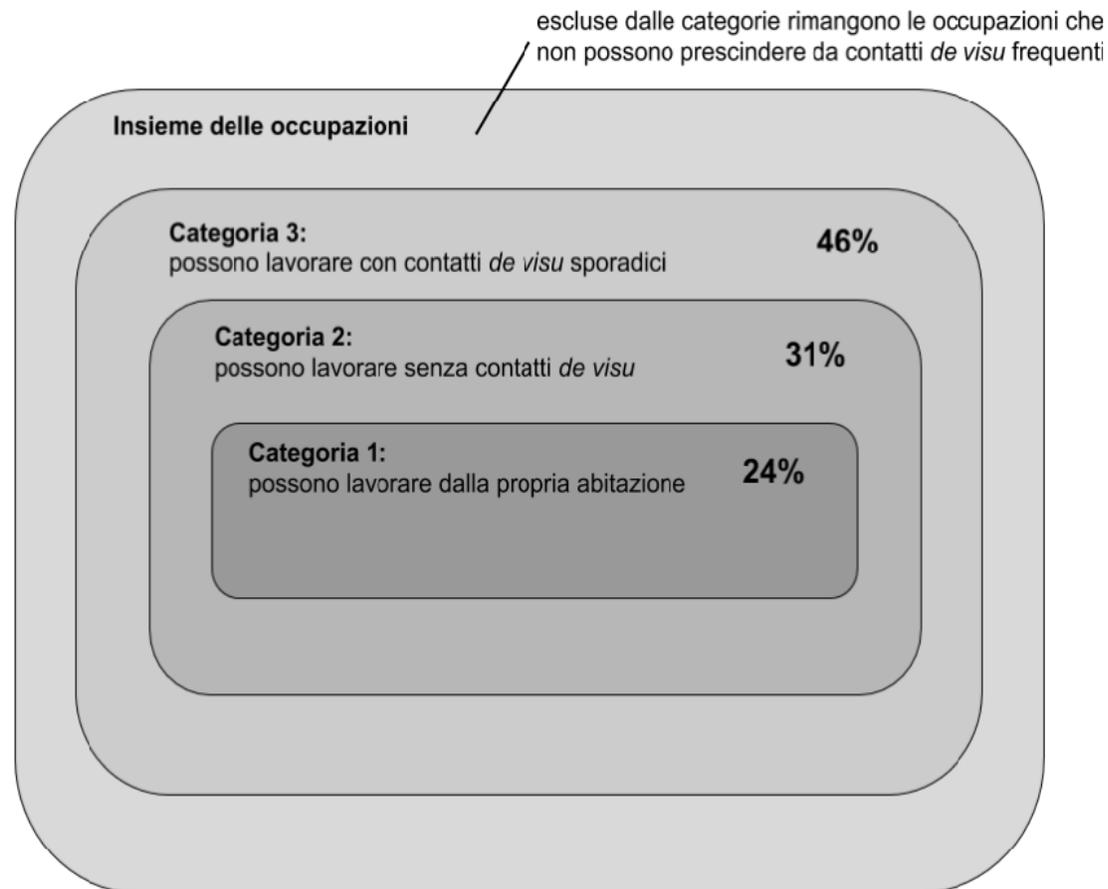
Dati: Office for National Statistics, New Earnings Survey Panel Dataset

Quanti lavori si possono svolgere da casa?

- Quanto lavoro si possono svolgere dalla propria abitazione in Italia?
- Quali sono le differenze tra paesi nel grado di lavorabilità da casa?
- Quali sono le differenze tra settori e tra occupazioni?

Quanti lavori si possono svolgere da casa in Italia?

- Classificazione O-Net (Occupational Information Network) che definisce mansioni e caratteristiche di centinaia di occupazioni
- **Categoria 1:** lavori che possono essere svolti da casa (docenti universitari, ingegneri, architetti, avvocati, manager, lavoratori comparto assicur. e finanz.)
- **Categoria 2:** categoria 1 + lavori che richiedono spostamento fisico ma senza contatti con altri (giardinieri, orefici, chimici, archivisti, guardie forestali, veterinari e altri a contatto con animali)
- **Categoria 3:** categorie 1 e 2 + lavori che richiedono mobilità personale e anche contatti con colleghi purché sporadici e in sicurezza (meccanici, elettricisti, idraulici, autotrasportatori, operatori di gru e trivelle)



Fonte: Boeri e Caiumi, Lavoce

Differenze tra paesi nella % di lavori che si possono svolgere da casa

Country	Share of type 1 jobs (work from home)
Italy	23.95%
France	28.22%
Germany	28.70%
Spain	25.44%
Sweden	30.74%
UK	31.38%

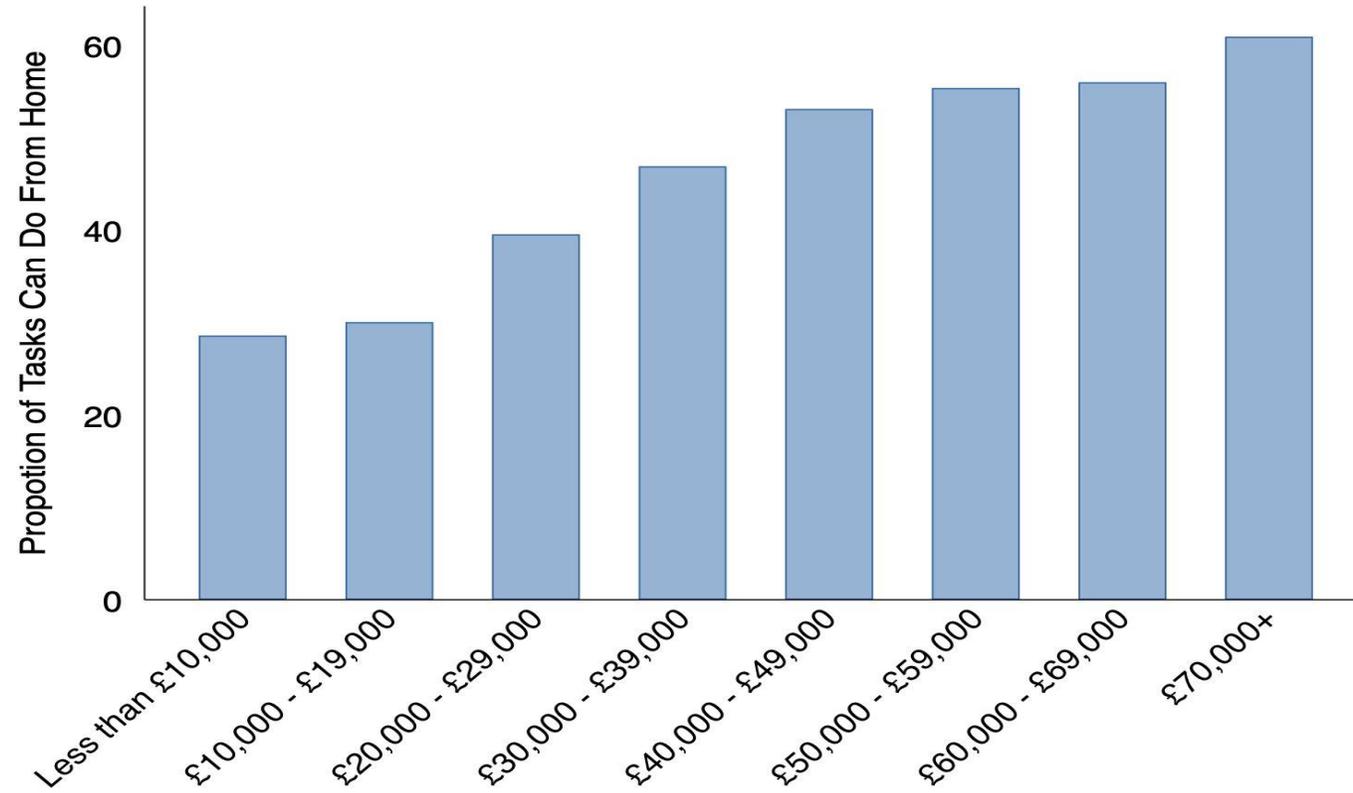
Country	Share of type 2 jobs (relaxing the mobility constraint)	Share of type 3 jobs (relaxing the no-contact constraint)
Italy	31.27%	46.23%
France	32.80%	47.87%
Germany	32.93%	48.93%
Spain	29.05%	42.93%
Sweden	34.33%	49.17%
UK	34.63%	47.71%

Fonte: Boeri, Caiumi e Paccagnella, Covid Economics, Issue 2, 8 April 2020

Propensione alla telelavorabilità delle mansioni per settore

- La percentuale di mansioni che possono essere svolte da casa varia molto fra settori
- In Italia, l'indicatore di telelavorabilità calcolato dall'INAPP (su scala da 0 a 100) va da un min di 35 del settore 'Alloggio e Ristorazione' ad un max di 67 del settore 'Informazioni e Comunicazioni'
- Distribuzioni molto simili sono state evidenziate per US e UK da Adams-Prassl et al (2020)
 - da un min di 17 (Alloggio e Ristorazione) ad un max di 74 (Informazioni e Comunicazioni) in US
 - da un min di 21 (Alloggio e Ristorazione) ad un max di 70 (Informazioni e Comunicazioni) in UK

Proporzione mansioni da casa per classe di reddito da lavoro



Fonte: Adams-Prassl, Boneva, Golin e Rauh (2020)

Smart working e produttività

- Cosa conosciamo dalla letteratura scientifica?
- Cosa possiamo imparare dalla crisi attuale?

Bloom et al. (2015)

- Ricerca basata su esperimento randomizzato che ha coinvolto 1000 dipendenti della Ctrip, una compagnia di viaggio cinese
- L'esperimento ha rivelato che lo *Smart Working* (il lavoro da casa) durante un periodo di nove mesi ha portato ad un aumento del 13% nella produttività (circa un giorno extra di output per settimana) e nel contempo ha anche ridotto del 50% il turnover dei dipendenti
- In seguito, la Ctrip ha deciso di adottare lo *Smart Working* per tutti i dipendenti

Impatto dello smart working sulla produttività in Cina

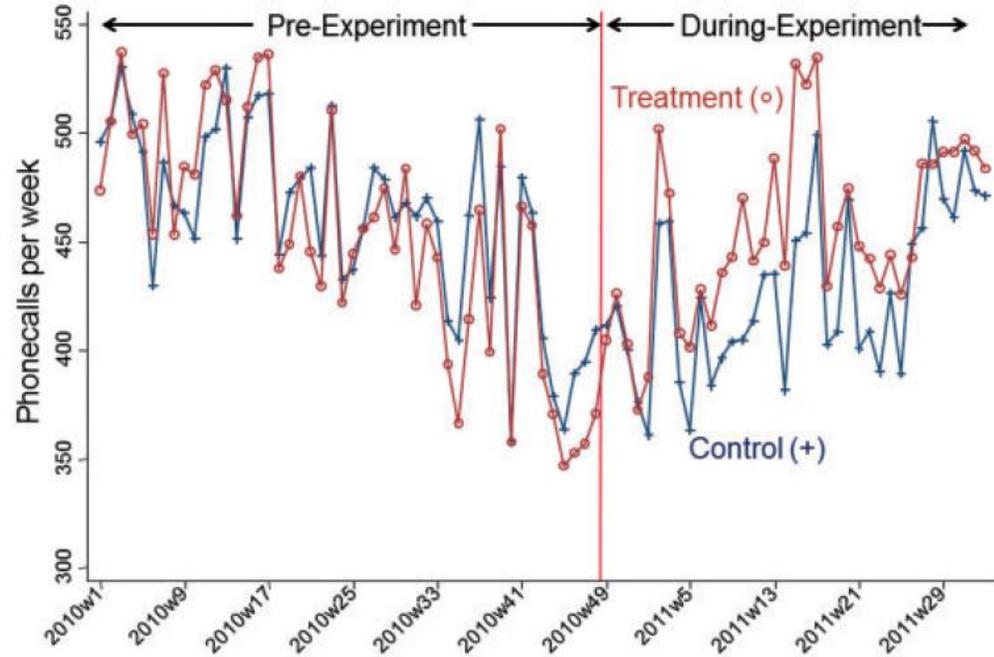


FIGURE VI

Performance of Treatment and Control Employees: Phone Calls

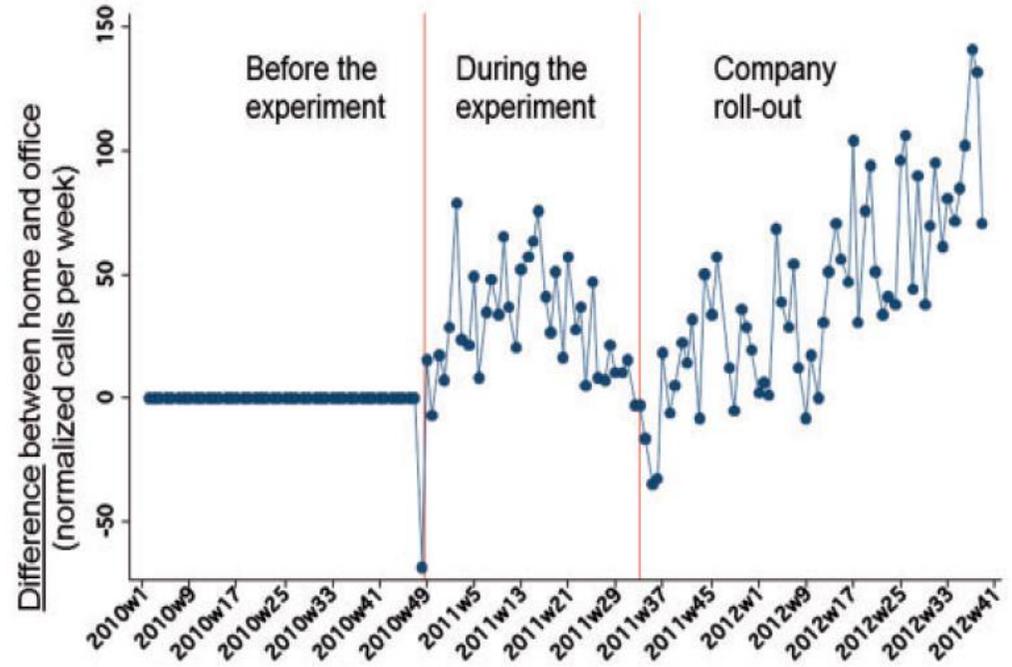


FIGURE VIII

Selection Further Increased the Performance Impact of Home Working During the Company Roll-Out

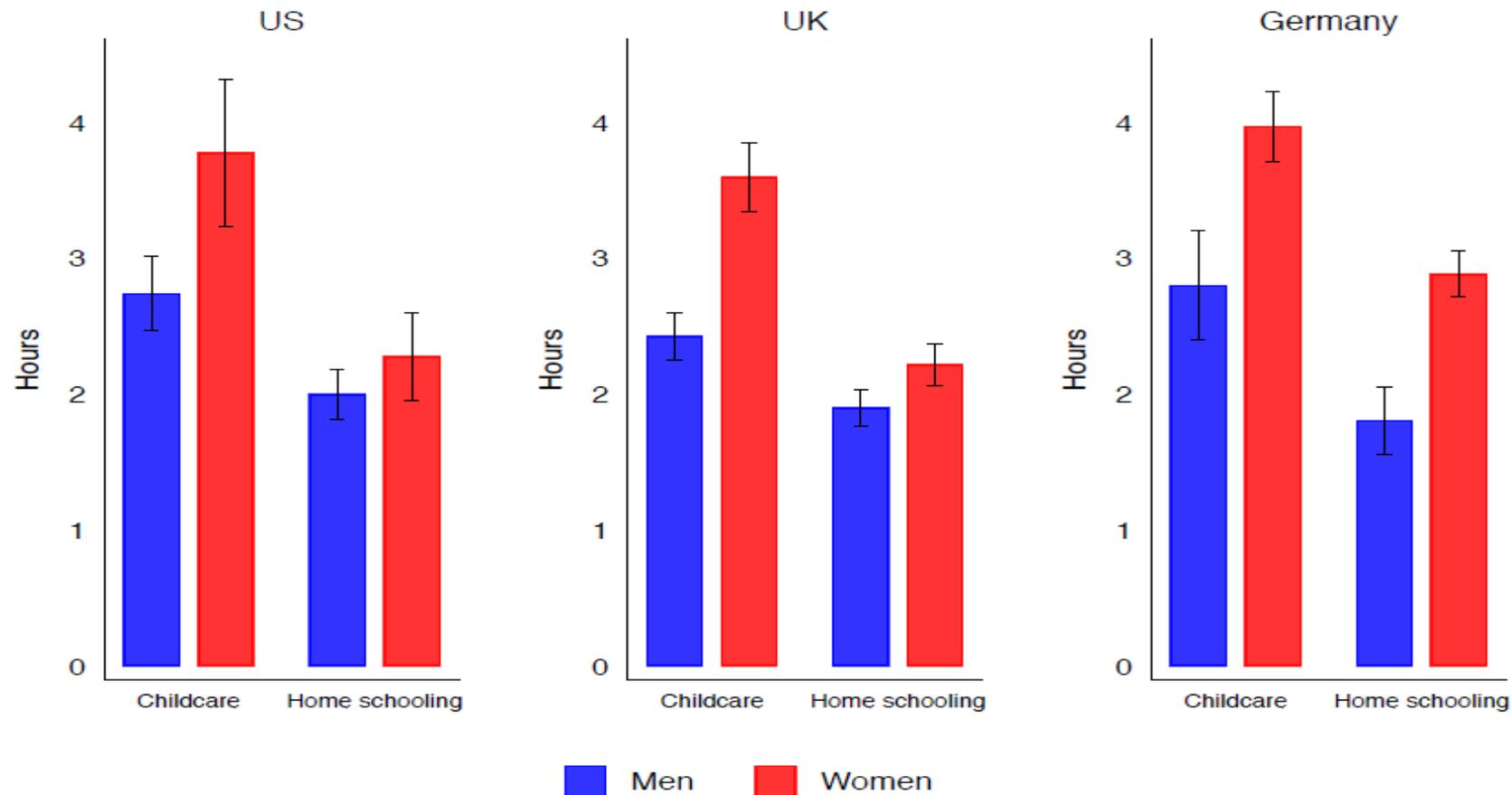
Fonte: Bloom et al. (2015)

Covid-19 versus esperimento cinese

➤ Lavorare da casa oggi differisce dallo smart working dell'esperimento cinese per 4 motivi:

1. Bambini: chiusura delle scuole e didattica a distanza richiedono che una parte sostanziale del tempo di un lavoratore venga dedicato all'insegnamento
 - Il programma di telelavoro cinese prevedeva che i bambini fossero a scuola durante il lavoro
 - Lo stesso Bloom dichiara "Working from home with your children is a productivity disaster. My 4-year-old regularly bursts into the room hoping to find me in a playful mood shouting 'doodoo!' — her nickname for me — in the middle of conference calls."
2. Spazio/privacy: nell'esperimento i dipendenti potevano decidere di optare per il lavoro da casa solo se avevano una stanza-ufficio in casa, essenziale per lavorare in maniera indisturbata
 - Oggi molti sono costretti a lavorare in stanza da letto o comunque in stanze comuni non confortevoli e magari disturbati dal rumore dei coinquilini/familiari

Ore spese per la cura dei figli e *home schooling* per genere

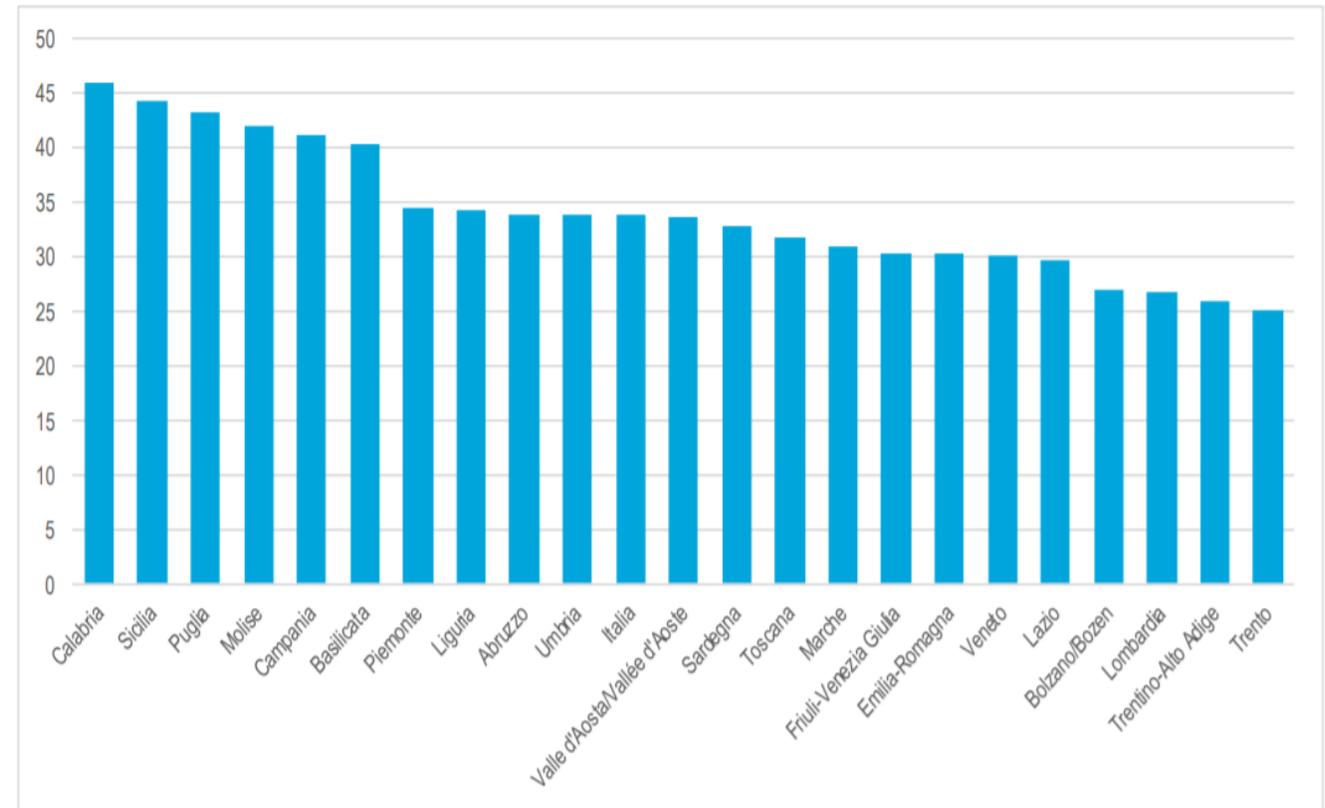


Fonte: Adams-Prassl, Boneva, Golin e Rauh (2020)

Spazi in casa e disponibilità di computer in Italia

- 1/4 delle persone vive in condizioni di sovraffollamento abitativo (oltre il 40% tra i minori)
- 1/3 delle famiglie non ha computer/tablet in casa (nel Mezzogiorno oltre il 40% vs 30% resto del paese)
- Più del 10% dei ragazzi di 6-17 anni non ha un computer/tablet in casa (1/5 nel Mezzogiorno)
- 2 su 3 tra gli adolescenti di 14-17 anni hanno basse conoscenze digitali

FIGURA 1. PERCENTUALE DI FAMIGLIE CHE NON POSSIEDONO UN COMPUTER/TABLET IN CASA, PER REGIONE.
Media 2018-2019. Valori per 100 famiglie

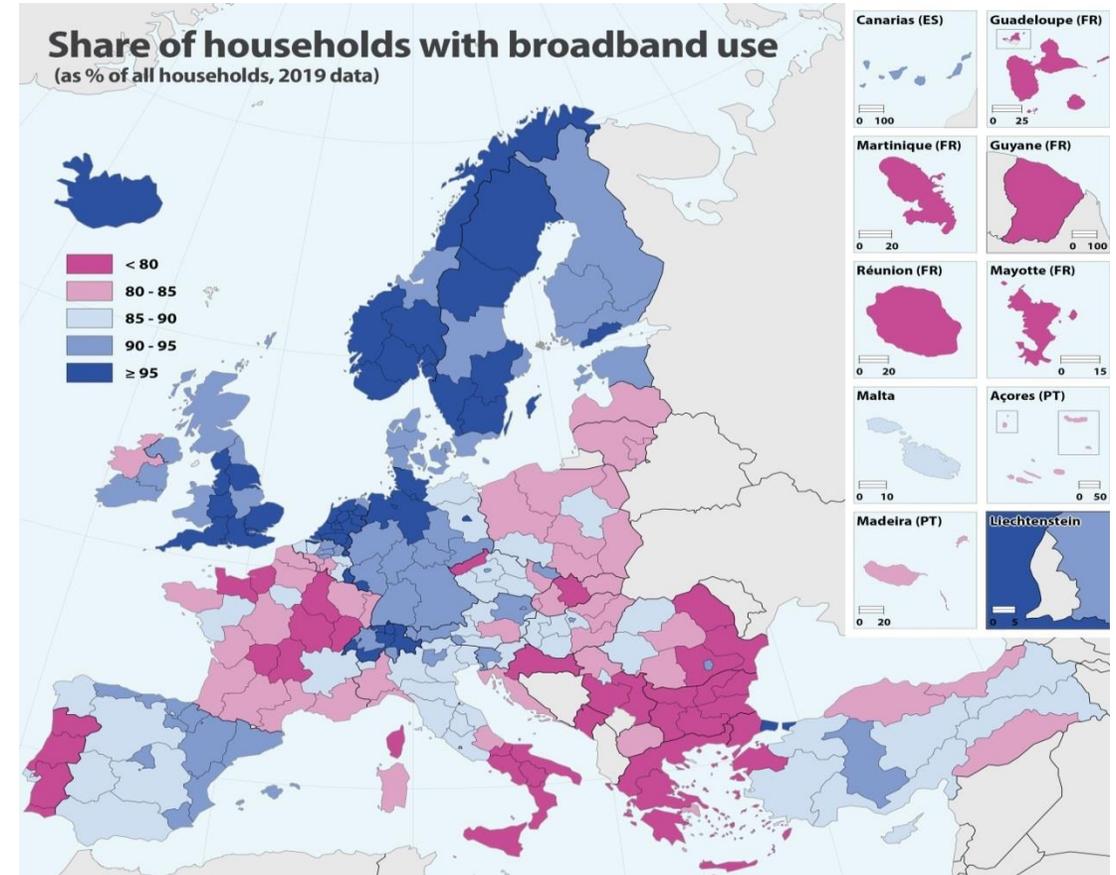


Fonte: Istat, Indagine Aspetti vita quotidiana

Copertura Wireless in Italia e % famiglie con Internet in Europa



Fonte: Agcom (copertura entro 5km)



Fonte: Eurostat

Covid-19 versus esperimento cinese

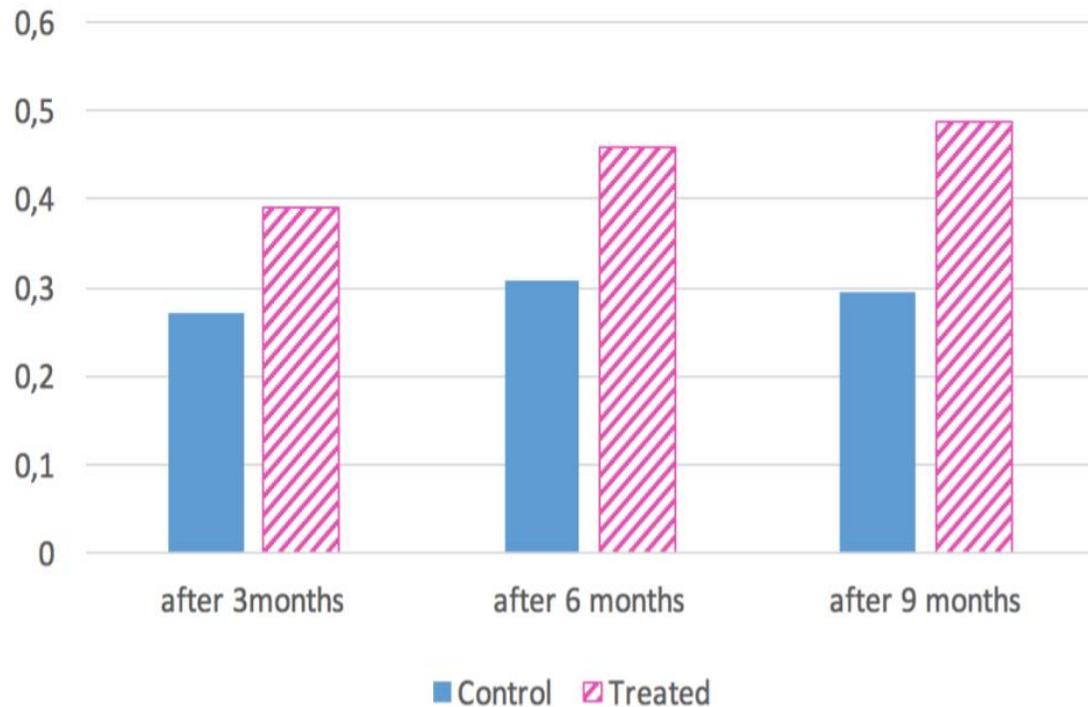
3. Collaborazione in presenza: riunioni face-to-face sono essenziali per sviluppare nuove idee e per mantenere lo staff motivato e concentrato (Bloom et al, AER 2020)
 - Il programma cinese prevedeva il lavoro da casa 4 giorni alla settimana e in ufficio il quinto giorno
 - Le riunioni via telefono rendono la collaborazione più difficile (non si può controllare che tutti siano attenti); inoltre, le videoconferenze potrebbero risultare invadenti e inopportune oggi
4. Scelta: nell'esperimento i dipendenti hanno potuto scegliere se lavorare da casa o rimanere in ufficio (500 su 1000 di fatto hanno optato per il lavoro da casa) e hanno avuto la possibilità di scegliere anche dopo i 9 mesi (il 50% ha deciso di rientrare in ufficio a fine esperimento nonostante la necessità di pendolare per 80 minuti)
 - Un aspetto cruciale è la socializzazione: molti hanno riportato di sentirsi isolati, soli e depressi a casa
 - Lavorare da casa oggi potrebbe dunque non soltanto ridurre la produttività ma anche impattare significativamente sulla salute mentale di molti

Angelici e Profeta (2020)

- Ricerca basata su esperimento randomizzato che ha coinvolto 310 dipendenti (14% operai e 86% impiegati) di una grande impresa italiana operante nel settore multi-utility
- Diversamente dall'esperimento cinese in cui i lavoratori svolgevano lavoro routinario (operatori telefonici da call-center) qui sia gli operai che gli impiegati svolgono mansioni non routinarie)
- Per entrambi i tipi di lavoratori lo *Smart Working* si applica per un giorno alla settimana per 9 mesi (consiste in un più flessibile orario di lavoro e/o nella flessibilità circa il posto di lavoro)
- Dallo studio italiano emerge che, rispetto ai lavoratori tradizionali, quelli in *Smart Working*:
 - Aumentano la produttività
 - Riducono i giorni di assenza da lavoro (principalmente le donne)
 - Riportano di essere maggiormente soddisfatti con la loro vita sociale e con la loro vita in generale
 - I lavoratori maschi riportano di spendere maggior tempo in attività familiari e di cura rispetto a prima (aumenta il bilanciamento dei ruoli all'interno della famiglia, essenziale per la parità di genere)

Impatto dello smart working sulla produttività in Italia

Produttività oggettiva per trattati e controlli



Fonte: Angelici e Profeta (2020)

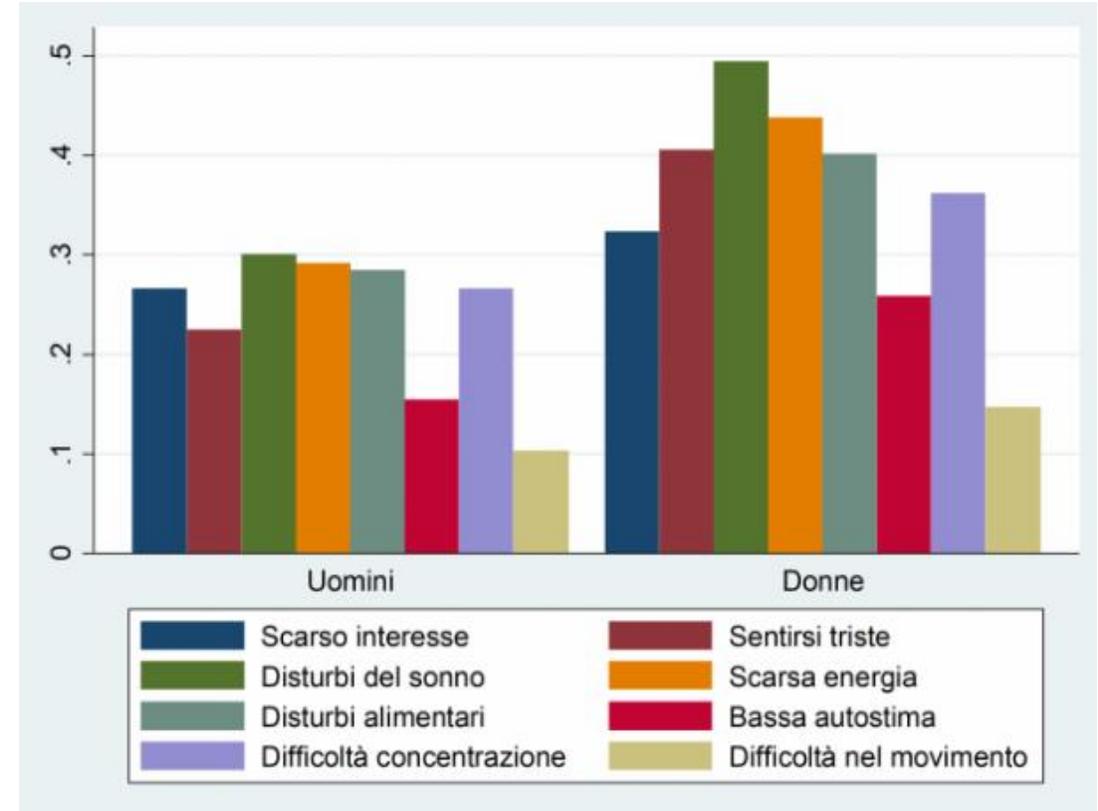
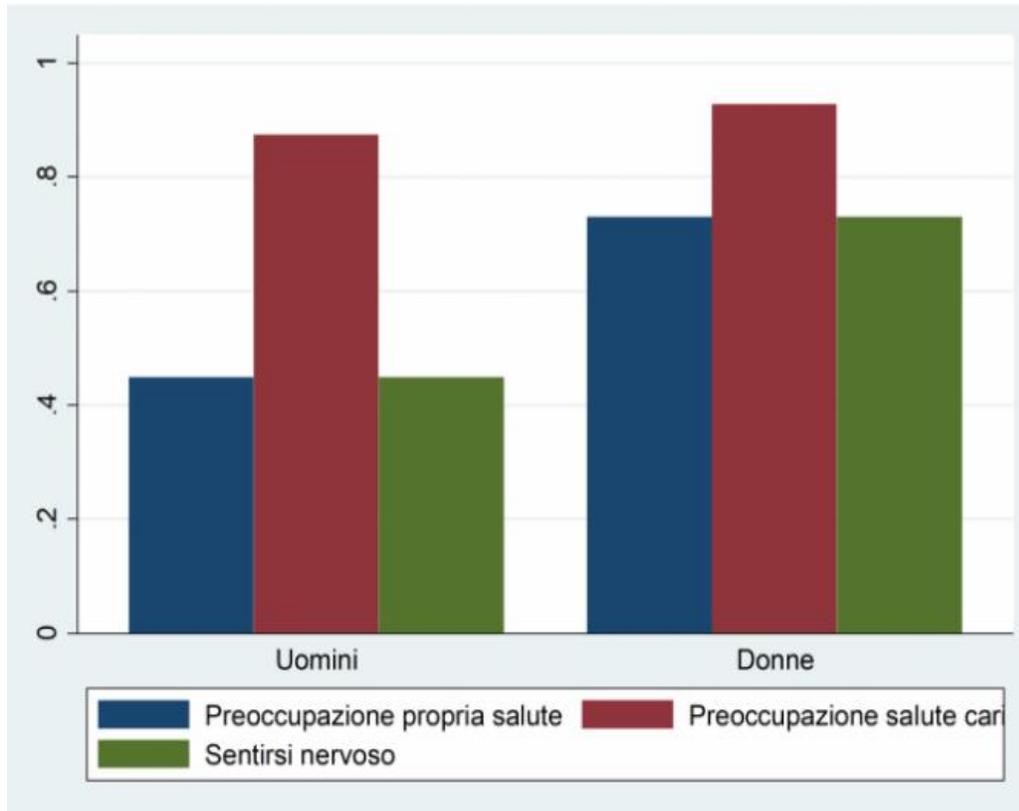
Effetto medio del trattamento

Days of leave	-5 days in 9 months
Respect of deadlines	+4.5%
Satisfaction with life in general	+ 5%
Satisfaction with social life	+ 8%
Stay focus	+8%
Loss of sleep	-7%
Feeling stressed	-12%

Covid-19 versus esperimento italiano

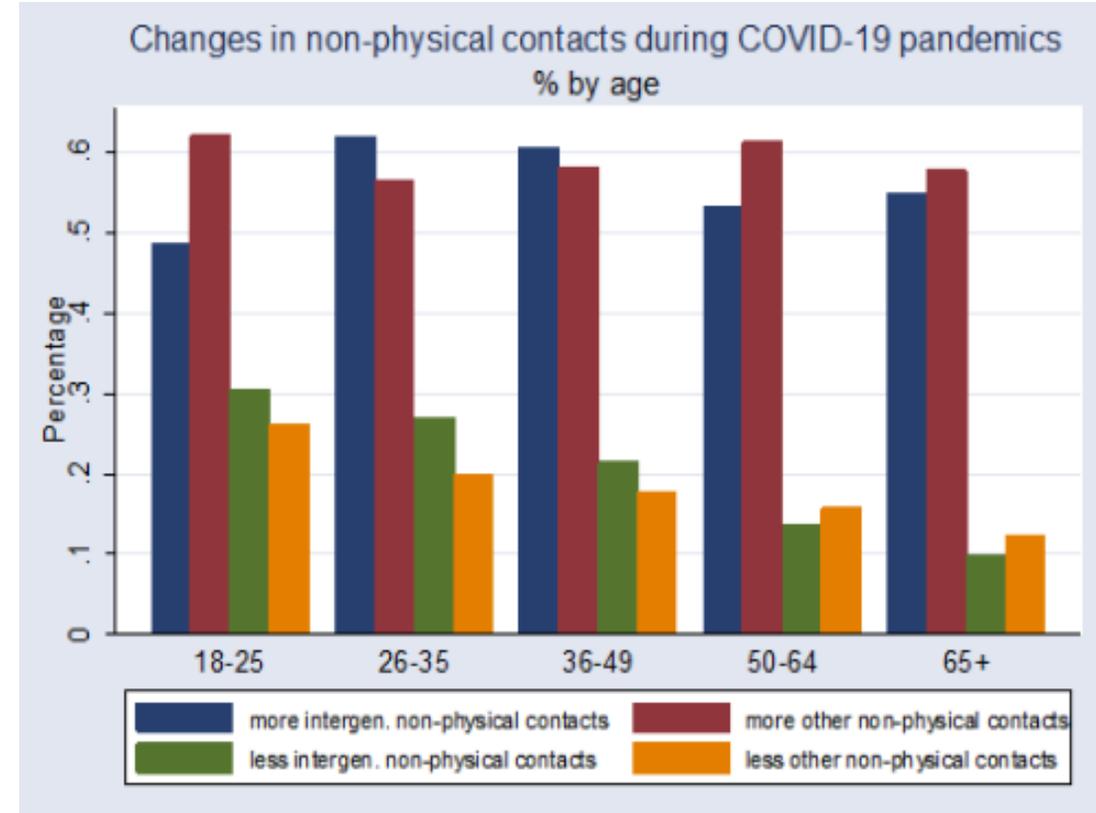
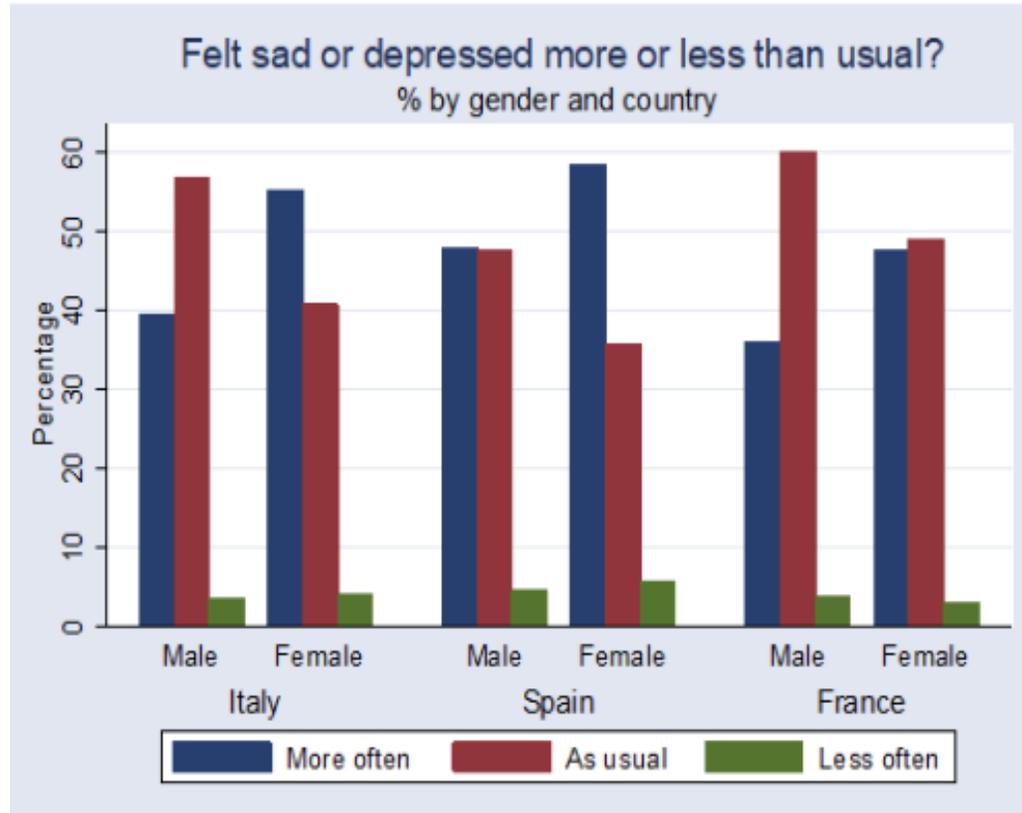
- L'uso dello *Smart Working* può essere una strategia efficace per aumentare la produttività e migliorare il benessere e il bilanciamento vita-lavoro dei lavoratori.
- La pandemia, con l'attuale uso massiccio di full-time *Smart Working*, ha mostrato come quest'ultimo possa essere di fatto applicato sia alle mansioni routinarie che a quelle non-routine, e possa rappresentare un utile strumento in periodi di emergenza
- Tuttavia, i risultati dello studio valgono in tempi normali e per un programma di *Smart Working* di un giorno alla settimana mentre durante la pandemia i lavoratori sono costretti a lavorare da casa tutti i giorni per un periodo prolungato
- Dunque, è probabile che in questa situazione lo *Smart Working* produca conseguenze avverse, in particolare sulla sfera del senso di isolamento e alienazione dei lavoratori e sulla loro produttività

Covid-19 e salute mentale (Italia)



Fonte: Carrieri, De Paola e Gioia, Lavoce

Covid-19 e salute mentale (Italia, Spagna e Francia)



Fonte: Arpino, Bordone e Pasqualini (2020)

Conclusioni

- La pandemia Covid-19 si sta trasformando in una crisi economica senza precedenti con effetti devastanti sul mercato del lavoro
- Gli effetti sono estremamente diseguali tra diverse categorie di lavoratori, e i lavoratori più colpiti sono quelli appartenenti ai segmenti più deboli nel mercato del lavoro
- La risposta di politica economica deve tener conto di questa eterogeneità degli effetti per scongiurare l'aumento della disuguaglianza e della povertà
- La crisi ha anche evidenziato la necessità dello *Smart Working* come strumento estremamente utile sia per limitare la diffusione del contagio sia per frenare le ricadute inevitabilmente negative sul mercato del lavoro e sul sistema economico in generale
- Questo porterà senza dubbio ad un maggior ricorso dello *Smart Working* in futuro ma occorrerà sin da subito valutarne in maniera rigorosa i potenziali rischi sulla salute mentale dei lavoratori e su una serie di altre dinamiche sociali quali i divorzi, la fertilità, ecc.