

Ma lo smart working non è una politica di conciliazione

DI **MARCO BERTONI, DANILO CAVAPOZZI, GIACOMO PASINI E CATERINA PAVESE**

/ IL **15/11/2021**

La riorganizzazione del mondo del lavoro, nel settore pubblico come in quello privato, sarà uno degli effetti di lungo termine della pandemia. Ma davvero lo smart working aiuterà a conciliare lavoro e famiglia? Uno studio ne fa dubitare.

Verso una “nuova normalità”

In queste settimane si discute molto su quale sarà la “nuova normalità” in termini di presenza sul posto di lavoro. Il governo spinge per un ritorno al lavoro in presenza dei dipendenti pubblici, non celando la necessità di rivitalizzare il commercio e la ristorazione, che fanno parte dell’indotto dei grandi uffici pubblici. In ottobre, **il ministro Brunetta ha presentato le linee guida** per la regolamentazione dello smart working come parte integrante dell’organizzazione della pubblica amministrazione attraverso il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), la cui approvazione è prevista entro il 31 gennaio.

Lo smart working sarà uno strumento per migliorare l’erogazione dei servizi pubblici e garantire l’equilibrio tra lavoro e vita privata di lavoratrici e lavoratori. Per neomamme e per chi ha familiari anziani bisognosi di cure, lo smart working si propone come una misura aggiuntiva rispetto ai congedi di maternità o alla legge 104, che disciplina i permessi dal lavoro ottenibili per fornire assistenza a persone con handicap.

Allo stesso tempo, molte aziende private vedono nel lavoro da remoto una possibilità di riorganizzazione e riduzione degli spazi adibiti a uffici, con una conseguente riduzione sostanziale dei costi fissi. Il Gruppo Generali è stata la prima grande azienda a sottoscrivere, già a fine luglio, [un accordo strutturale sul lavoro agile con i sindacati di categoria](#): il lavoratore può scegliere fra tornare in ufficio come prima della pandemia o lavorare almeno tre giorni la settimana da casa. Come per il settore pubblico, il lavoro da remoto è proposto a madri, padri e lavoratori disabili o con disabili in famiglia come misura di conciliazione aggiuntiva rispetto a maternità e legge 104.

Lavorare da casa ha effetti sulla salute mentale?

Uno degli effetti di lungo termine della pandemia sarà sicuramente una riorganizzazione del mondo del lavoro. Un recente studio svolto negli Stati Uniti ([Barrero et al., 2020](#)) stima che la quota di ore lavorate da casa dopo la pandemia si stabilizzerà attorno al 20-30 per cento del totale, contro il 10 per cento pre-pandemia e un quasi 50 per cento durante i lockdown.

Leggi anche: [La matematica che piace alle bambine*](#)

Visto che il lavoro da remoto diventerà sempre più parte della normale routine dei lavoratori, è importante chiedersi che effetto possa avere sul benessere e sulla salute dei lavoratori, oltre che sulla loro produttività, sui costi per le aziende e sull'indotto. In particolare, il lavoro da remoto può davvero considerarsi uno strumento di conciliazione famiglia-lavoro?

In un articolo ora disponibile come [IZA working paper](#), sfruttiamo la variabilità tra settori e occupazioni indotta dalle regole sul lavoro da remoto durante la pandemia per stimare l'effetto causale sulla salute mentale prodotto dal lavorare da casa invece che al posto di lavoro usuale fra marzo e luglio 2020. Usiamo i dati dell'indagine Share, rappresentativi della popolazione over 50 in Europa. Ci concentriamo quindi sui lavoratori anziani, una fascia di età particolarmente a rischio di infezione durante la pandemia, ma anche a rischio di esclusione sociale a causa delle minori conoscenze informatiche rispetto alla popolazione più giovane (si veda per esempio [l'articolo di Cerati, Gaia e Sala](#)). La misura di salute mentale considerata combina informazioni su depressione, problemi con il sonno e senso di solitudine riportate dagli intervistati dell'indagine.

Chi ne beneficia e chi no

I nostri risultati suggeriscono che gli uomini senza figli hanno beneficiato in termini di salute mentale della possibilità di lavorare da casa, mentre le donne con figli a casa hanno sofferto. L'evidenza è coerente con il minore apprezzamento dello smart working da parte delle donne – associato a una iniqua ripartizione del lavoro domestico e di cura – rilevato da [Di Biasi, Checchi e De Paola](#). Troviamo inoltre che nelle regioni europee in cui la pandemia è stata meno forte e le restrizioni più blande, cioè dove le condizioni sono più simili a quelle che si realizzeranno in un contesto di gestione del Covid-19 non più emergenziale, lavorare da casa piuttosto che andare al proprio posto di lavoro ha peggiorato la salute mentale degli intervistati.

Se i nostri risultati sono corretti, serve una giusta cautela nell'incentivare il lavoro da remoto. Soprattutto, l'argomento "è una politica a favore delle donne" non trova riscontro nei dati.

Leggi anche: [Pnrr, ultima chiamata per la parità di genere](#)

A nostro giudizio c'è un errore di fondo: il congedo di maternità e la legge 104 aiutano a conciliare famiglia e lavoro perché permettono di stare a casa senza dover lavorare. Al contrario, lo smart working permette sì di stare a casa, ma lavorando. Questa differenza sostanziale tra smart working, da un lato, e congedo di maternità o legge 104, dall'altro, rischia – secondo noi – di compromettere i risultati sperati dal ministro Brunetta e dalle contrattazioni collettive nel privato.

La valutazione dell'opportunità di lavorare da casa passa anche per il considerare le ricadute, negative, che può avere sulla salute mentale.

Lavoce è di tutti: sostienila!

Lavoce.info non ospita pubblicità e, a differenza di molti altri siti di informazione, l'accesso ai nostri articoli è completamente gratuito. L'impegno dei redattori è volontario, ma le donazioni sono fondamentali per sostenere i costi del nostro sito. Il tuo contributo rafforzerebbe la nostra indipendenza e ci aiuterebbe a migliorare la

nostra offerta di informazione libera, professionale e gratuita. Grazie del tuo aiuto!

SOSTIENI LAVOCE

Marco Bertoni



Professore associato di politica economica all'Università di Padova. Nella sua ricerca si occupa di economia del lavoro, della salute e dell'istruzione.

Danilo Cavapozzi



Professore Associato di Politica Economica presso l'Università Ca' Foscari Venezia. Ha conseguito presso l'Università di Padova la laurea in Scienze Statistiche ed Economiche ed il dottorato in Economia e Management. La sua ricerca si occupa principalmente di economia dell'invecchiamento, economia del lavoro, scelte di investimento delle famiglie e di microeconometria applicata.

Giacomo Pasini



Professore ordinario di Economia presso l'Università Cà Foscari di Venezia, dove ha conseguito il Ph.D. È stato visiting scholar presso le università di Stanford ed Harvard negli USA, Groningen, Francoforte e St Gallen in Europa. Nella sua ricerca si occupa principalmente di scelte di portafoglio, economia della salute e dell'invecchiamento.

Caterina Pavese



Assegnista di ricerca presso l'Università di Padova. Ha conseguito il dottorato in Economia nel 2020 presso l'Università Ca' Foscari di Venezia. I suoi principali interessi di ricerca comprendono l'economia dell'educazione, delle migrazioni e del lavoro.