



ASSOLOMBARDA

Lo smart working in numeri

ANNO 2021

Rapporto n° 04/2021

A cura

Area Centro Studi

Indice Contenuti

1. In sintesi	5
Uno scenario in rapido cambiamento	5
Lo smart working a Milano	6
2. Qualche definizione	7
3. Il quadro prima della pandemia	9
I numeri di confronto internazionale	9
Il quadro disegnato dall'Osservatorio del Politecnico	10
4. L'effetto-Covid sul lavoro da remoto	13
Gli effetti a livello europeo	13
Le stime dell'Osservatorio del Politecnico	14
5. La situazione tra le associate Assolombarda	17
Le survey condotte da marzo a novembre 2020	17
Organizzazione del lavoro: smart working e presenza in sede	17
Approfondimento sullo smart working	21
Informazioni metodologiche	25
6. Il focus su Milano	27
Durante l'emergenza la città si "spegne" e si "riaccende"	27
Il ricorso al lavoro da remoto: comune vs. hinterland	28



In sintesi

UNO SCENARIO IN RAPIDO CAMBIAMENTO

Nel 2019 la quota di occupati che lavorano normalmente o saltuariamente da casa in Italia era del 4,8%: tra le più basse in Europa, pur tenendo conto dei limiti dei confronti internazionali dovuto alla molteplicità di forme.

Lo scenario sta però cambiando: in aggiunta alla costante crescita dello smart working, che nel 2019 è arrivato ad interessare il 15% dei potenziali beneficiari, l'emergenza sanitaria ha determinato una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto.

L'Osservatorio sullo Smart working del Politecnico stima in oltre 6,6 milioni i lavoratori da remoto attivi a marzo 2020 (scesi a 5 milioni a settembre, pari al 33,8% dei lavoratori dipendenti) e prevede che nella «nuova normalità» il numero si stabilizzerà a quota 5,3 milioni.

Una survey di Assolombarda su 1.000 associate ha rilevato una quota media ponderata di smart worker pre-Covid del 17%, salita a settembre al 50%. La quota di imprese interessate dal fenomeno è balzata dal 28% al picco del 93% nel lockdown, stabilizzandosi al 72% a settembre e tendendo in prospettiva a fissarsi al 59%, di fatto raddoppiando rispetto al passato.

LO SMART WORKING A MILANO

I dati sulla diffusione dello smart working a Milano, nell'illustrare la capacità di adattamento di fronte al Covid-19, sono doppiamente evocativi di come l'utilizzo della città vari in funzione delle modalità di lavoro possibili e possa differire in termini spaziali anche in futuro. In parallelo, i dati sulla mobilità indicano come le persone hanno modificato i luoghi e le loro modalità di spostamento, invitando a domandarsi quali possano essere gli equilibri futuri nell'organizzazione del tempo, degli spazi e dei trasporti urbani.

“ L'emergenza sanitaria ha avuto un enorme impatto sulla diffusione dello smart working, contribuendo ad accelerare cambiamenti nell'organizzazione del lavoro già in atto per effetto dell'evoluzione tecnologica. ”

2

Qualche definizione

Nel momento in cui si vuole procedere alla misurazione di un fenomeno come il lavoro a distanza, i criteri definitori condizionano in misura significativa i risultati.

Infatti, cosa stiamo misurando? Tra lavoro da remoto, telelavoro, lavoro da casa e lavoro a domicilio, il confronto internazionale risulta condizionato in misura significativa da ciò a cui l'analisi viene riferita.

Questo aspetto è stato recentemente affrontato dall'Ilo (International Labour Organization), che ha redatto una guida¹ avente lo specifico obiettivo di "fornire raccomandazioni su come i quattro diversi concetti di *lavoro a distanza*, *telelavoro*, *lavoro a domicilio* e *lavoro da casa* devono essere interpretati in termini di statistiche".

Il documento propone un efficace schema sintetico che facilita la comprensione delle combinazioni tra le varie forme e le relazioni che intercorrono tra l'una e l'altra.



Come si può evincere dallo schema, tra gli *home worker* conteggiati nelle statistiche internazionali sono inclusi i lavoratori a domicilio e i telelavoratori, tipologie diverse ed

¹ "Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work" (https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf).

ulteriori rispetto a quella del *lavoratore agile (smart worker)* così come definito dalla normativa italiana nell'art 18 L. 81/2017 (“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche 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”).

3

Il quadro prima della pandemia

I NUMERI DI CONFRONTO INTERNAZIONALE

Le statistiche ufficiali di confronto europeo, prodotte da Eurostat, rilevano le persone che lavorano normalmente o saltuariamente da casa (*home worker*).

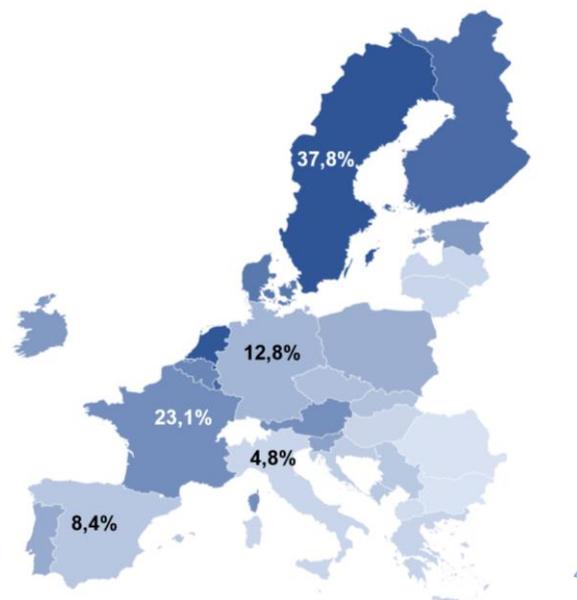
Nello schema proposto dall'Ilo significa l'area evidenziata in rosso, che - come detto - arriva ad includere i *lavoratori a domicilio* ed i *telelavoratori*.



In base a tale definizione, l'Italia nel 2019 risulta tra i fanalini di coda in Europa, con il 4,8% dei lavoratori che si trovano in tale condizione.

Nella graduatoria il nostro Paese si colloca ben distante dalla Svezia, che guida la classifica con una percentuale di lavoratori pari al 37,8% (anche effetto di condizioni ambientali estreme, in certi periodi dell'anno), ma anche da paesi europei più vicini, come la Francia (23,1%) e la Spagna (4,8%), o strutturalmente simili come la Germania (12,3%).

→ Figura 1 – Incidenza lavoratori da casa sul totale degli occupati (2019)



fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Eurostat

IL QUADRO DISEGNATO DALL'OSSERVATORIO DEL POLITECNICO

Se invece circoscriviamo la misurazione al concetto di smart working, quanto è diffuso in Italia e quanti lavoratori sono interessati?

La fonte più autorevole che da anni monitora il fenomeno² è l'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano.

Il monitoraggio dell'Osservatorio in questi anni ha preso in considerazione sia il carattere *estensivo* del fenomeno (ovvero la percentuale di aziende con almeno un lavoratore in smart working), sia il suo carattere *intensivo* (vale a dire la quota di smart worker sul totale dei dipendenti, tuttavia considerando tra questi solo quelli *potenzialmente* nelle condizioni di svolgere le proprie mansioni da remoto: convenzionalmente l'Osservatorio ha individuato la popolazione eligibile nei *white collar* (dirigenti, quadri e impiegati) alle dipendenze delle aziende con più di 10 dipendenti³.

Per quanto riguarda il tasso di diffusione (percentuale di imprese), in considerazione delle accentuate differenze riconducibili alla dimensione d'impresa e alla natura dell'attività svolta (settore privato o Pubblica Amministrazione) l'Osservatorio non elabora un dato sintetico ma distingue tre distinte percentuali: per le Pmi (sotto i 250 dipendenti), per le grandi imprese e per la P.A.

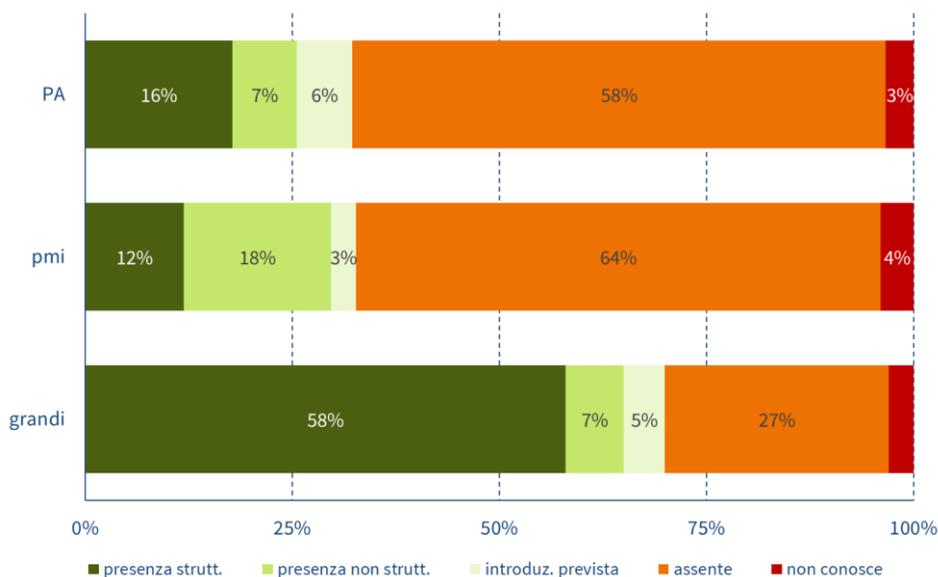
Nel 2019 l'Osservatorio ha registrato un tasso di diffusione dello smart working del 65% nelle grandi imprese (nel 58% in forma strutturale, nel 7% in forma non strutturale), del

² In realtà la definizione di smart worker utilizzata non coincide esattamente con quella della normativa: "coloro che hanno flessibilità e autonomia nella scelta dell'orario e del luogo di lavoro e che sono dotati di strumenti digitali adatti a lavorare in mobilità, eventualmente anche all'esterno delle sedi aziendali".

³ Il numero di lavoratori che rientra in questa definizione, che esclude la forza lavoro nelle imprese sotto i 10 addetti e il personale operaio nelle imprese sopra tale soglia) è quantificabile, in base alla rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro, in 3,8 milioni.

30% nelle Pmi (ma in cui in forma strutturale solo nel 12%) e del 23% nella PA (16% strutturale):

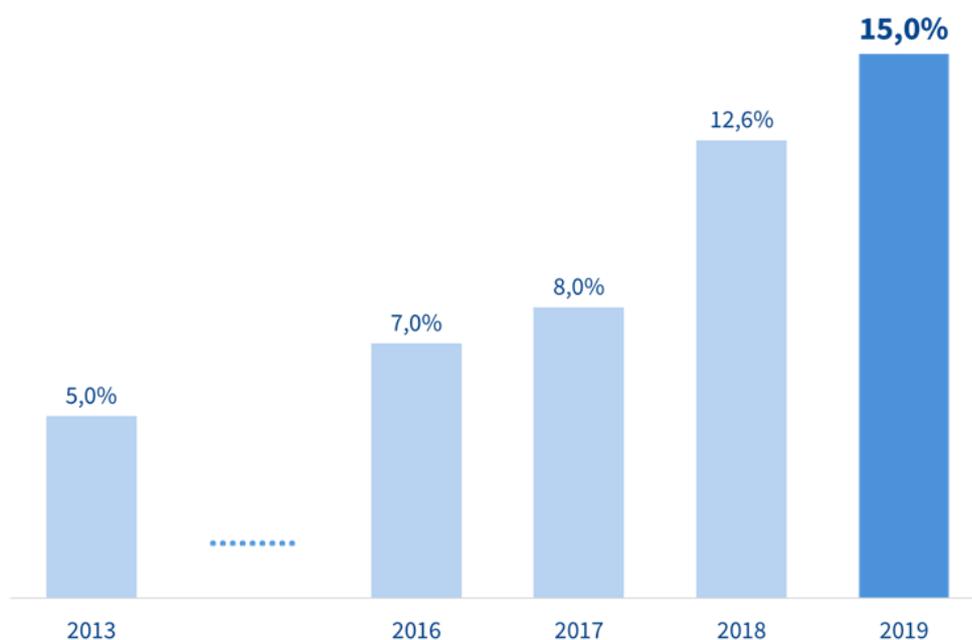
→ Figura 2 – Diffusione smart working per tipologia di impresa (% di imprese, 2019)



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Osservatorio Politecnico Milano

Per quanto riguarda il carattere intensivo del fenomeno, in base alla sua analisi l'Osservatorio nel 2019 ha quantificato in 570 mila in numero di smart worker, pari al 15% dei lavoratori potenziali: un dato in forte crescita rispetto agli anni precedenti, come mostra la figura seguente.

→ Figura 3 – Incidenza % smart worker sui lavoratori potenziali (2013-2019)



fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Osservatorio Politecnico Milano



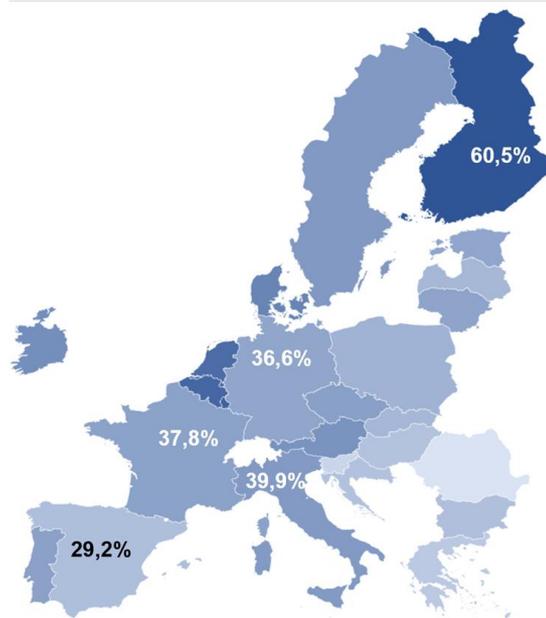
L' effetto-Covid sul lavoro da remoto

La situazione è cambiata radicalmente nel momento in cui, nel corso del 2020, l'emergenza causata dalla pandemia ha determinato, un po' in tutto il mondo ma in particolare in Europa, una forte accelerazione nella diffusione del lavoro da remoto, con l'obiettivo principale di ridurre il rischio di contagio sui luoghi di lavoro e nei trasporti pubblici.

GLI EFFETTI A LIVELLO EUROPEO

Nell'aprile 2020, in piena emergenza, più di un terzo (37%) dei lavoratori UE risultava aver cominciato a lavorare da casa. L'Italia, che prima della pandemia partiva dalle retrovie, è risultato uno dei paesi più reattivi, essendo stata rilevata la percentuale più alta (40%).

→ Figura 4 – Hai iniziato a lavorare da casa a causa della situazione COVID-19?



fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Eurofond

In tutti i paesi, dunque, la reazione all'emergenza sanitaria è stato l'intenso ricorso al lavoro da remoto, che ha determinato una forte accelerazione del processo di diffusione di tale modalità di lavoro.

LE STIME DELL'OSSERVATORIO DEL POLITECNICO

A fine 2020 l'Osservatorio sullo smart working del Politecnico ha stimato in oltre 6,6 milioni i lavoratori in cosiddetto *smart working di emergenza*⁴ (o *semplificato*) attivi a marzo 2020 (scesi a 5 milioni a settembre, pari al 33,8% dei lavoratori dipendenti) e prevede che nella «nuova normalità» il numero si stabilizzerà a quota 5,3 milioni.

⁴ Introdotta per far fronte al contagio, consente ai datori di lavoro privati di disporre della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working) per ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla legge.

→ Figura 5 – Numero di lavoratori smart worker/da remoto (2019-2020)

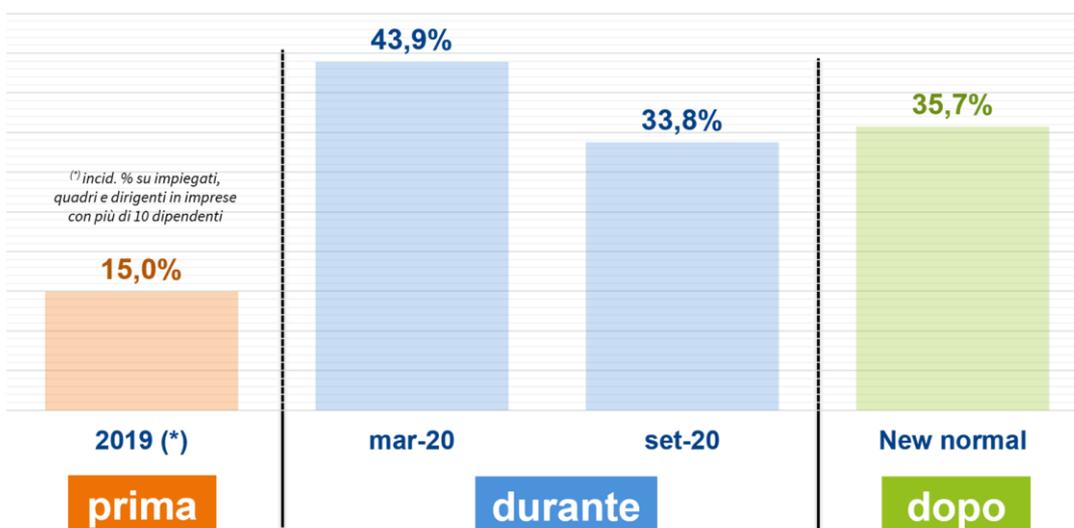


fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Osservatorio Politecnico

Per una quantificazione in termini relativi va considerato che a partire dalla fase di emergenza lo smart working (o meglio il lavoro da remoto) ha iniziato a riguardare una platea di potenziali utilizzatori ben più ampia di quella in precedenza convenzionalmente circoscritta ai dipendenti di aziende sopra i 10 addetti e ai cosiddetti *white collars*, arrivando a comprendere tutti i dipendenti a tempo indeterminato⁵.

La figura seguente riporta l'incidenza degli smart worker/lavoratori da remoto sul totale di quelli potenziali nel periodo osservato:

→ Figura 6 – Incidenza % smart worker/da remoto su lavoratori potenziali



fonte: Elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Osservatorio Politecnico

⁵ L'indagine Istat sulle forze di lavoro quantifica in circa 15 milioni tali tipologie di lavoratori.

Riproporzionando il numero di smart worker rilevato nel 2019 (570 mila) alla base utilizzata nel 2020 (15 milioni di lavoratori potenziali) l'incidenza percentuale scende dal 15% al 3,8%, un valore che rappresenta un decimo di quello previsto in un futuro senza pandemia.

5

La situazione tra le associate Assolombarda

LE SURVEY CONDOTTE DA MARZO A NOVEMBRE 2020

Dalla fine di febbraio l'emergenza sanitaria Covid-19 si è progressivamente manifestata su tutto il territorio italiano. L'adozione di provvedimenti restrittivi per contenere il contagio ha comportato ricadute su gran parte delle attività produttive e sull'organizzazione del lavoro.

Assolombarda ha monitorato l'evoluzione della situazione attraverso sette 'sondaggi flash' condotti tra marzo e novembre 2020 sulle imprese dell'industria e dei servizi delle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, Pavia associate ad Assolombarda⁶.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: SMART WORKING E PRESENZA IN SEDE

Nel periodo di pandemia le aziende hanno gestito l'attività ricorrendo in modo massiccio al lavoro in smart working di emergenza, modalità che ha assicurato la continuità dell'attività anche nei casi di chiusura.

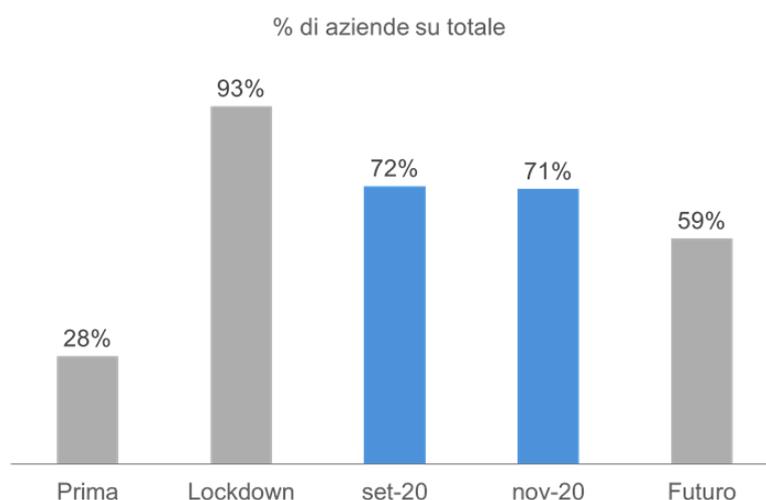
⁶ Per effetto della metodologia utilizzata, descritta nel paragrafo "Informazioni Metodologiche", i numeri qui riportati possono differire leggermente dai dati complessivi pubblicati per le singole indagini, in quanto per rendere possibile la comparazione temporale e si sono costruiti sotto-campioni chiusi.

A distanza di alcuni mesi dall'inizio della fase emergenziale, l'utilizzo dello smart working risulta considerevolmente superiore rispetto a quello del periodo precedente: l'espansione ha assunto sia caratteri *estensivi* (di diffusione tra le imprese) che *intensivi* (come quota di dipendenti coinvolti sia nel complesso sia all'interno di ogni impresa).

L'indicatore impiegato per misurare la diffusione del fenomeno è la quota di aziende che utilizza lo smart working (standard o di emergenza), anche solo per un dipendente.

Tra le 1.045 aziende rispondenti nella rilevazione di settembre 2020, il 28% dichiara di utilizzare lo smart working già prima della pandemia. Tale percentuale raggiunge il 93% durante il lockdown e a settembre si colloca al 72% (una quota che a novembre risulta sostanzialmente invariata: 71%). In prospettiva, in una situazione di 'nuova normalità' post-Covid, le imprese che dichiarano utilizzeranno lo strumento è pari al 59%: in pratica il doppio che nel pre-pandemia (→ Figura 7).

→ Figura 7 - Aziende che utilizzano lo smart working (standard o di emergenza) (% sul totale imprese del campione)



fonte: Centro Studi Assolombarda

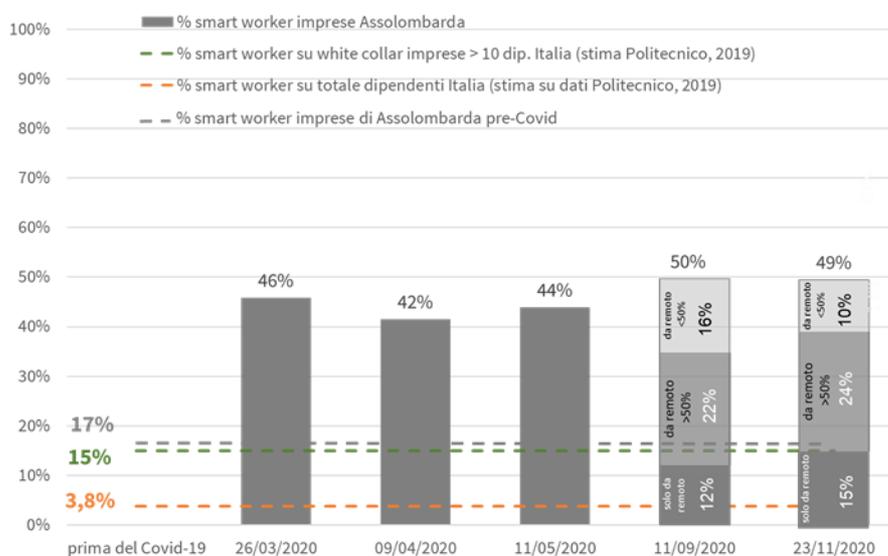
Per approfondire l'intensità di utilizzo della modalità, un secondo indicatore di interesse è il coinvolgimento 'complessivo di sistema' dei lavoratori in questa forma organizzativa del lavoro

Tra le stesse 1.045 imprese che costituiscono il campione della rilevazione di settembre 2020, prima dello scoppio dell'emergenza la percentuale di smart worker presenti tra i loro dipendenti ammonta al 17% del totale. L'Osservatorio del Politecnico di Milano per il 2019 stima l'incidenza a livello italiano per le imprese con più di 10 dipendenti nel 15% sui lavoratori potenzialmente interessabili dal fenomeno (impiegati, quadri e dirigenti) e nel 3,8% su tutti i lavoratori dipendenti (→ Figura 8)

L'evoluzione della percentuale nel corso del lockdown è stata monitorata dalle survey del 26 marzo e del 9 aprile, quando la percentuale di lavoratori in smart working (standard o

di emergenza) sul complesso dei dipendenti delle imprese di Assolombarda del panel risulta rispettivamente del 46% e del 42%. L'11 maggio la quota si stabilizza al 44%.

→ Figura 8 – Smart worker / dipendenti totali delle imprese del campione (% dei dipendenti coinvolti in smart working sul totale)



fonte: Centro Studi Assolombarda

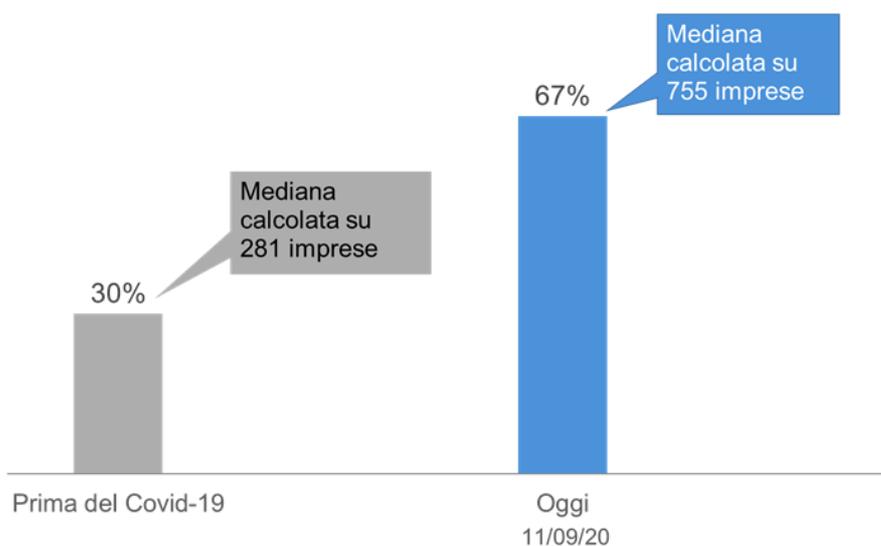
Dalla fine del lockdown del 3 maggio sono sempre più numerosi i lavoratori che alternano attività in lavoro da remoto ad attività in presenza: un fenomeno che abbiamo approfondito in dettaglio con la rilevazione più recente, esplorando anche le “forme ibride”. Stando ai dati raccolti, all'11 di settembre solo il 12% dei lavoratori sono esclusivamente in smart working, mentre più di un terzo (38%) svolge la propria attività in parte in presenza e in parte da remoto: più precisamente, il 22% lavora per la maggior parte del tempo in sede e il 16% in prevalenza da remoto. Il restante 50% opera, invece, esclusivamente in sede. In occasione della “seconda ondata”, il 23 novembre 2020, la quota di dipendenti presenti in sede (51%) rimane analoga quella di settembre, mentre aumenta la percentuale di lavoratori che lavorano esclusivamente o prevalentemente da remoto (rispettivamente al 15% e al 24%) a scapito di quelli presenti per la maggior parte del tempo (la cui incidenza si riduce al 10% dal 16% di settembre).

In sintesi, quindi, l'emergenza creata dal Covid-19 ha aumentato considerevolmente l'utilizzo dello smart working anche sotto il profilo “intensivo”: guardando ai dati di inizio e fine periodo oggi ben il 49% della forza lavoro del campione opera (almeno in parte) da remoto, rispetto al 17% di prima dello scoppio della pandemia.

L'aumento riscontrabile sui dipendenti complessivi si riflette anche all'interno di ogni singola azienda (→ Figura 9).

Stando ai dati raccolti a settembre, infatti, se nelle 281 imprese che avevano già introdotto lo strumento la percentuale di smart worker era pari (in mediana⁷) al 30% del totale dei dipendenti, l'analogo indicatore calcolato tra le 755 in cui dopo l'estate almeno un lavoratore svolge la sua attività da remoto si colloca al 67%.

→ Figura 9 – Dipendenti coinvolti nello smart working (standard o di emergenza) (% dei dipendenti sul totale, mediana)

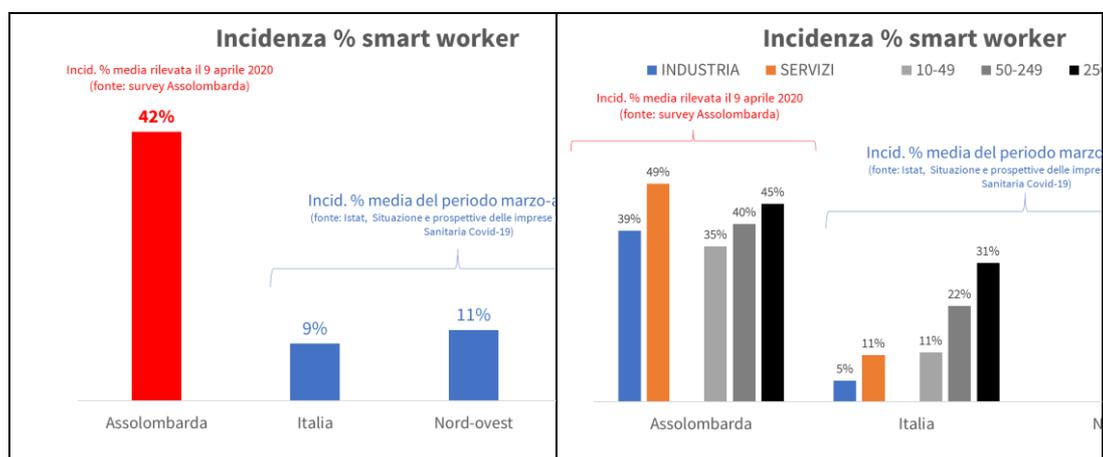


fonte: Centro Studi Assolombarda

Secondo i dati raccolti, la diffusione dello smart working nelle imprese di Assolombarda è stata decisamente più elevata che nel totale italiano e lombardo. Dal confronto con le statistiche diffuse da Istat emerge, infatti, un ricorso molto maggiore: mediamente il 9 aprile l'incidenza rilevata per le imprese industriali e dei servizi associate ad Assolombarda è stata del 42% contro una incidenza media tra marzo e aprile del 9% in Italia e dell'11% in Lombardia. Il consistente maggiore utilizzo di questa modalità di lavoro si riscontra, inoltre, sia a livello di settore industriale e dei servizi sia a livello di dimensione di impresa (→ Figura 10).

⁷ La percentuale di smart worker sul totale dei dipendenti del panel è influenzata in misura significativa dai dati (quantitativamente rilevanti) delle imprese di maggiori dimensioni. Per depurare da questo effetto, è utile ricorrere a un terzo indicatore, dato dalla mediana delle incidenze osservate per le singole aziende intervistate.

→ Figura 10 – Incidenza % smart worker: confronto con Italia, Nord Ovest e Lombardia



fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati Istat

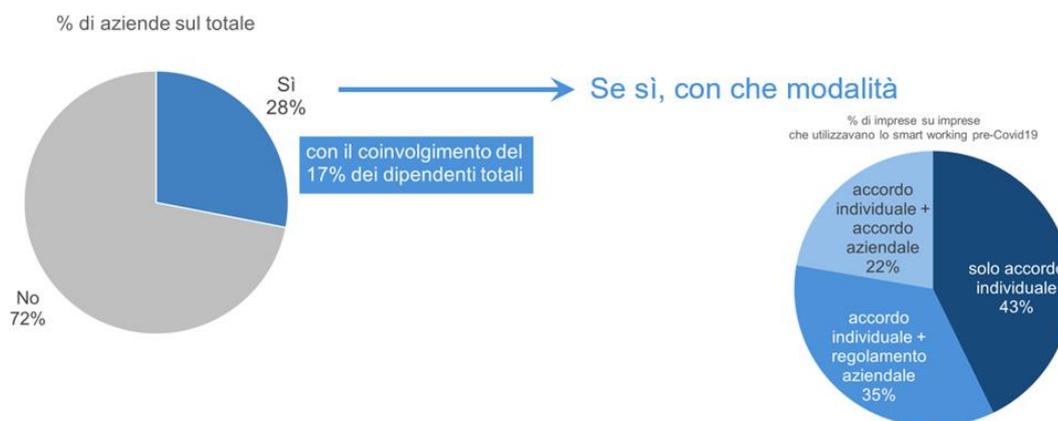
APPROFONDIMENTO SULLO SMART WORKING

Per tracciare un quadro più complessivo sullo smart working e sull'evoluzione di questo importante strumento organizzativo prima, durante e dopo l'emergenza, in occasione della rilevazione di metà settembre sono state raccolte tra le imprese informazioni più dettagliate.

Come già osservato in precedenza (cfr. → Figura 7 e → Figura 9 la percentuale di aziende in cui già prima della pandemia era presente il lavoro agile così come regolato dalla Legge n. 81/2017 era del 28% e riguardava circa il 17% della forza lavoro alle dipendenze.

Nella maggior parte di queste realtà il ricorso allo strumento aveva carattere strutturale, essendo previsto un accordo o un regolamento aziendale, ma in oltre il 40% dei casi si è scelto la strada del solo accordo individuale con il lavoratore ().

→ Figura 11 – Modalità di introduzione dello smart working (% di aziende sul totale che utilizzava lo smart working pre-Covid 19)

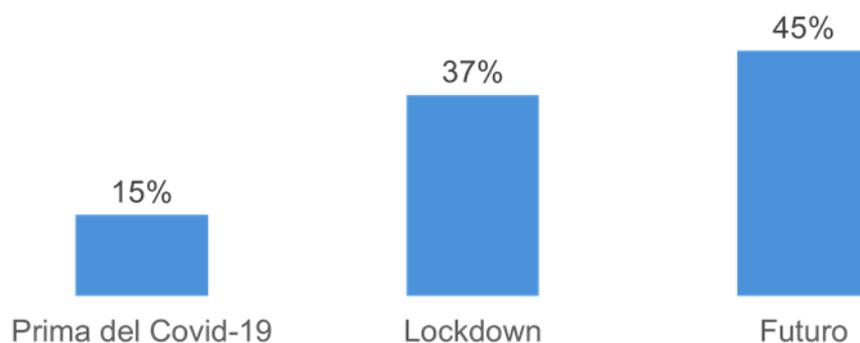


fonte: Centro Studi Assolombarda

Un altro importante aspetto verificato dalla rilevazione riguarda la gestione degli orari di lavoro per chi usufruisce di questa modalità lavorativa (→ Figura 12): se prima dell'emergenza le aziende che hanno introdotto indicazioni specifiche sui tempi di riposo (al di là del generale diritto alla disconnessione) erano una percentuale del 15%, in occasione del lockdown la percentuale è salita in misura rilevante (37%).

In prospettiva l'esigenza di considerare attentamente questo aspetto è sentita in modo sempre più diffuso (45% delle imprese): possiamo anche dire che è una delle ricadute positive legate all'esperienza del lockdown, in cui il tema della conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro si è presentato in modo concreto per gran parte dei lavoratori.

→ Figura 12 – Aziende attente a disconnessione (% aziende sul totale)

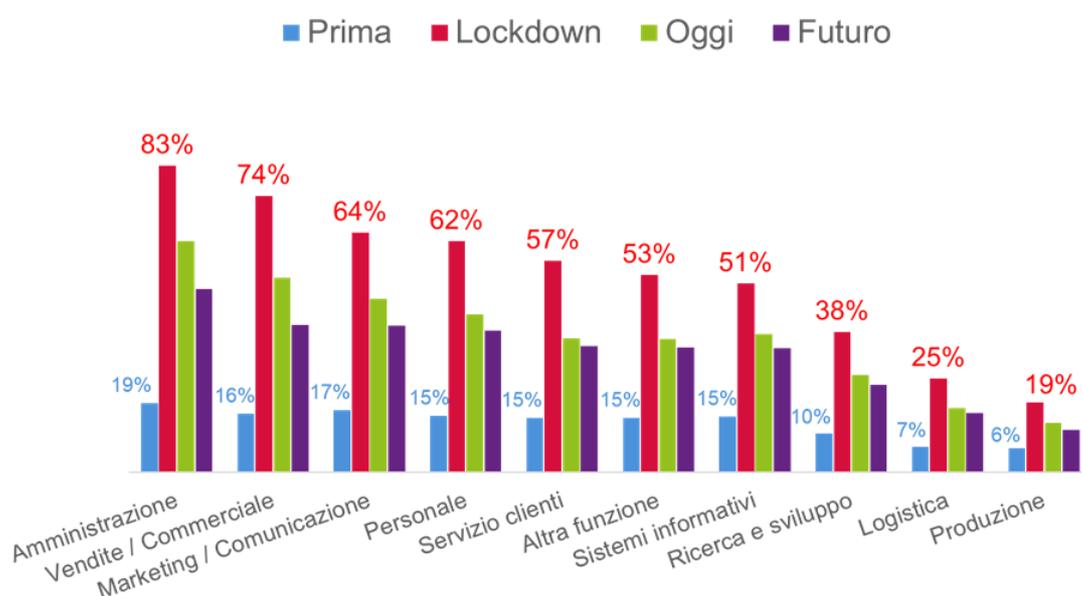


fonte: Centro Studi Assolombarda

La necessità, imposta dall'emergenza, di ricorrere allo svolgimento da remoto di tutte le attività idonee e per il maggior numero possibile di dipendenti ha verosimilmente avuto un altro effetto: così come molte aziende in precedenza disinteressate, si sono dovute avvicinare allo smart working, allo stesso modo molte durante il lockdown le aziende hanno imparato a differenziare tra funzioni.

Da una presenza sostanzialmente omogenea di smart worker nelle diverse aree (ad eccezione di produzione, logistica e ricerca e sviluppo la probabilità di lavorare in smart working risultava più o meno uguale in tutte le funzioni aziendali), in futuro appare più elevata per le mansioni che in emergenza si sono dimostrate più idonee (es. Amministrazione).

→ Figura 13- Aree aziendali con presenza di smart worker (% aziende sul totale)

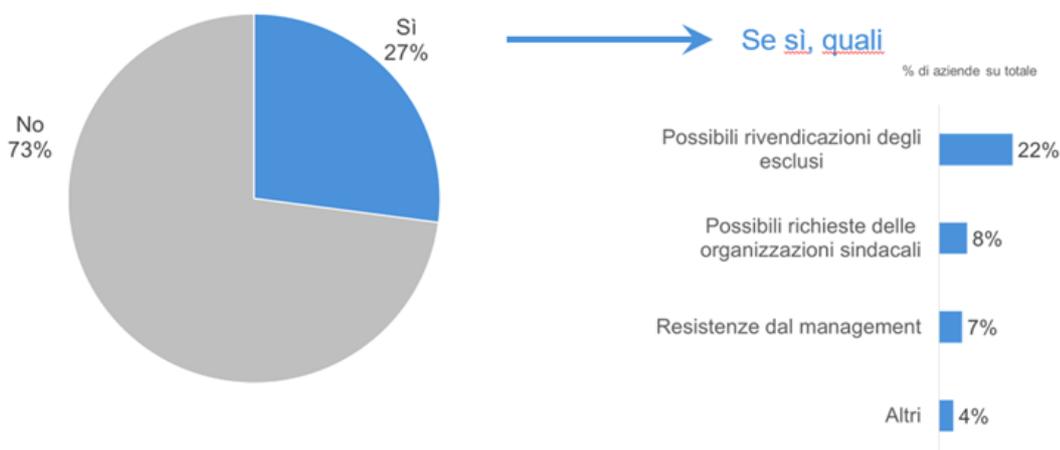


fonte: Centro Studi Assolombarda

Rimane comunque una platea di lavoratori che non avranno accesso al lavoro da remoto, che in prospettiva le imprese quantificano in media nella metà della forza lavoro.

Per le imprese che considerano per il futuro un utilizzo più strutturale dello smart working, la gestione di chi svolge una mansione non idonea è la maggiore criticità. Più delle possibili richieste delle organizzazioni sindacali o delle possibili resistenze del management, sono infatti le rivendicazioni degli esclusi a creare più timori.

→ Figura 14 - Criticità dovute alle diverse possibilità di accesso allo smart working (% aziende sul totale campione)



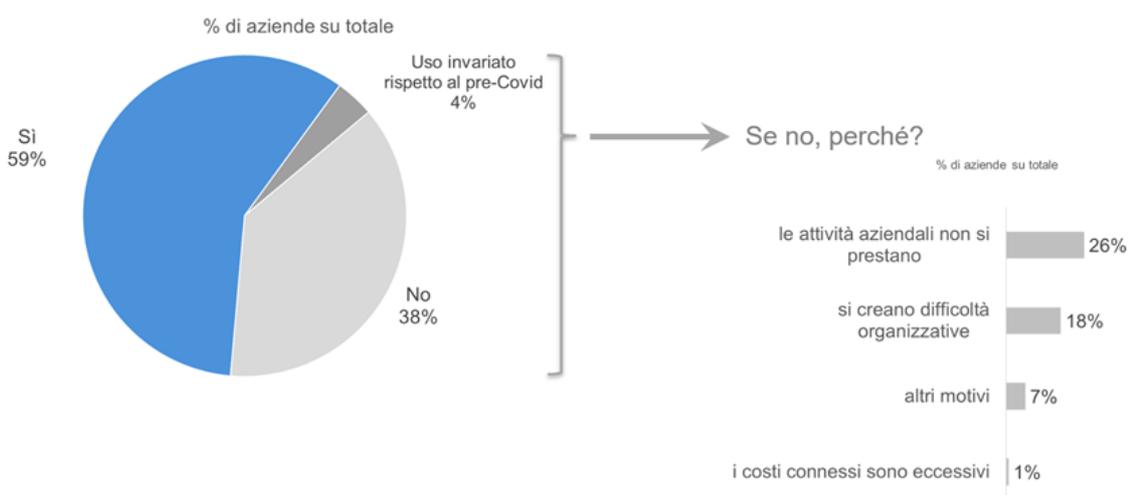
fonte: Centro Studi Assolombarda

Rimane un numero non irrilevante di imprese (38%) che escludono in futuro un ricorso allo smart working; inoltre, una piccola quota (4%) lo utilizzava già prima del lockdown ma non ritiene che l'esperienza indurrà ad estenderne l'uso.

La ragione principale è di tipo esogeno: le attività aziendali non si prestano.

La maggiore perplessità, per chi invece esclude comunque di introdurre (o estendere) questa modalità, è legata alle difficoltà organizzative, mentre solo una quota marginale considera ancora i costi un ostacolo significativo.

→ Figura 15 - Smart working in futuro e limiti all'utilizzo (% aziende sul totale campione)



fonte: Centro Studi Assolombarda

INFORMAZIONI METODOLOGICHE

Le 7 rilevazioni hanno coinvolto i seguenti campioni aperti di imprese dell'industria e dei servizi associate ad Assolombarda e quindi localizzate nelle province di Milano, Lodi, Monza e Brianza, Pavia:

1. 12 marzo (1.696)
2. 26 marzo (1.408)
3. 9 aprile (978)
4. 11 maggio (400)
5. 9 luglio (504)
6. 11 settembre (1.045)
7. 23 novembre (1.096)

Nel complesso delle rilevazioni, sono state coinvolte 3.200 imprese, per un totale di 530 mila dipendenti in Italia.

Il set di domande è parzialmente cambiato nelle varie occasioni, adeguandosi all'attualità del momento; su tre temi, tuttavia, le informazioni raccolte si prestano ad una analisi longitudinale:

1. Stato di apertura/chiusura dell'impresa
2. Utilizzo della forza lavoro in smart working
3. Dipendenti presenti in sede

Per la prima edizione non sono disponibili né il riferimento al totale della forza lavoro aziendale sul territorio, né la forza lavoro presente in sede.

Per permettere il confronto temporale, in alcuni casi si è fatto ricorso a una analisi concatenata delle informazioni: una volta determinato il valore dell'indicatore al tempo t , la variazione al tempo $t+1$ è stata calcolata sulle sole aziende che hanno fornito l'informazione in entrambe le rilevazioni.

Il numero di aziende inserite nei sotto-campioni chiusi in ciascuna delle sette edizioni sono le seguenti:

1. 12 marzo (1.696)
2. 26 marzo (849)
3. 9 aprile (569)
4. 11 maggio (234)
5. 9 luglio (158)
6. 11 settembre (261)
7. 23 novembre (515)

6

Il focus su Milano

Il presente paragrafo è l'estratto del contributo dedicato allo smart working del rapporto "Your Next Milano 2021, dati e analisi della città che cambia"⁸.

Milano, da anni laboratorio di sperimentazione del lavoro a distanza, più di altri territori è stata in grado di assorbire il contraccolpo delle improvvise chiusure imposte dall'emergenza e di assecondare con gradualità le successive riaperture. Il consolidamento nel medio termine di nuove modalità di lavoro e il raggiungimento di nuovi equilibri tra vita e lavoro, tuttavia, impatterà in modo rilevante su tempi e spazi della città. Questo anche alla luce del fatto che nel post pandemia l'utilizzo del lavoro da remoto sarà ben più diffuso che nel passato, coinvolgendo, secondo le proiezioni delle aziende, il 75% delle realtà industriali e dei servizi alle imprese nel Comune di Milano (erano il 43% prima dell'emergenza) e il 54% nell'hinterland (dal 20%).

DURANTE L'EMERGENZA LA CITTÀ SI "SPEGNE" E SI "RIACCENDE"

I sondaggi condotti da Assolombarda tra marzo e novembre 2020 consentono di fotografare l'"accensione" e lo "spegnimento" della città di Milano e del suo hinterland in funzione dell'apertura e della chiusura delle attività industriali e dei servizi. Inoltre, permettono di monitorare la diffusione del lavoro da remoto, soluzione che ha sostenuto

⁸ <https://www.assolombarda.it/centro-studi/your-next-milano-2021>

la continuità del sistema economico (anche nei casi di chiusura nel lockdown di aprile-marzo 2020) e che in generale ha permesso di fronteggiare le limitazioni imposte dalla pandemia. Oggi e anche in prospettiva la diffusione dello smart working è ampiamente superiore rispetto a prima dell'emergenza Covid-19, a Milano anche grazie a una eccellente infrastrutturazione digitale del territorio⁹: le tendenze in atto sollevano un'interrogazione sull'evoluzione del modello organizzativo delle imprese, con conseguenze su tempo e spazi della città.

Con riferimento all'attività delle imprese, nei mesi di marzo e aprile (*con l'entrata in vigore del DPCM del 22 marzo 2020, che sospende tutte le attività industriali e commerciali ad eccezione delle filiere essenziali, dei servizi di pubblica utilità e degli impianti a ciclo continuo*) nella Città metropolitana di Milano risultano aperte circa un terzo delle imprese del manifatturiero e dei servizi (precisamente, il 30% il 26 marzo 2020 e il 35% il 9 aprile) con quote più elevate nel Comune (37% e 38% alla data dei due sondaggi) rispetto all'hinterland (25% e 33%). Con la fine del lockdown e nelle successive rilevazioni condotte fino a settembre, sia Milano sia l'hinterland si 'riaccendono' ma in modo graduale, con una progressione superiore nell'hinterland rispetto al Comune (sono limitate all'1% e al 2% le aziende ancora chiuse a inizio settembre nei due ambiti territoriali).

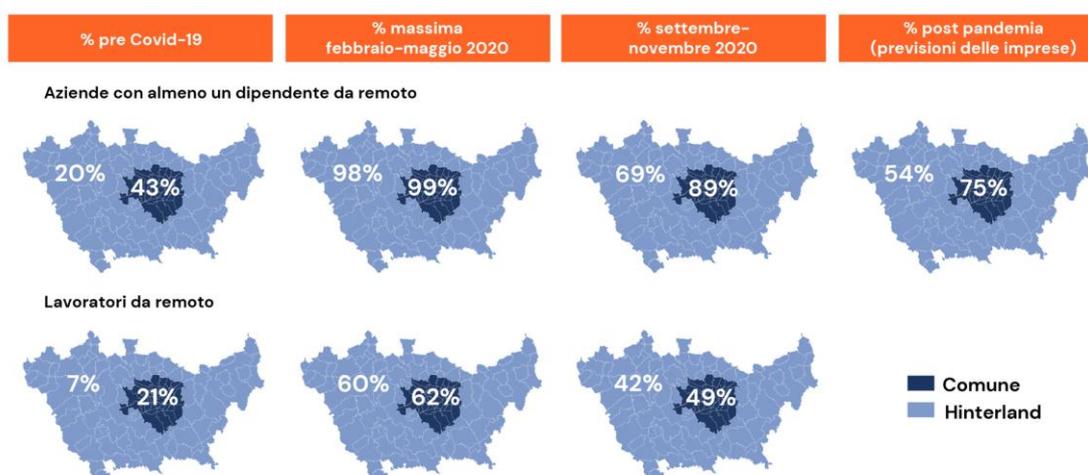
IL RICORSO AL LAVORO DA REMOTO: COMUNE VS. HINTERLAND

In questo contesto, il lavoro da remoto ha assunto sia caratteri estensivi (di diffusione tra le imprese) che intensivi (come quota di dipendenti coinvolti), con però elementi distintivi tra Milano e l'hinterland. Queste tendenze e differenze vanno lette e interpretate anche alla luce della struttura produttiva che caratterizza i due territori e che vede una maggiore concentrazione di attività produttive nell'hinterland e di attività amministrative e dei servizi all'interno dei confini comunali.

In termini estensivi, i dati su Milano mostrano una diffusione ben più ampia della media nazionale anche prima dell'avvento della pandemia: nel pre Covid quasi un terzo delle imprese dei servizi e dell'industria della città metropolitana ricorreva allo smart working, già marcando una differenza significativa tra comune (43%) e hinterland (20%). Questo differenziale di circa 20 punti percentuali permane anche per tutto il 2020, con l'unica eccezione del lockdown di aprile, dove i due territori convergono, con la quasi totalità delle imprese con almeno un lavoratore da remoto. Inoltre, è interessante evidenziare che nel post pandemia le prospettive espresse dalle imprese indicano un assestamento nella diffusione dello smart working su un livello largamente superiore al pre Covid sia per Milano sia per l'hinterland, con quote al 75% e al 54% rispettivamente (→ Figura 16).

⁹ EY Digital Infrastructure Index, dicembre 2020.

→ Figura 16 - Smart working in futuro e limiti all'utilizzo (% aziende sul totale campione)



fonte: Centro Studi Assolombarda

In termini intensivi, nel 2019 la diffusione tra i lavoratori era superiore nel Comune di Milano, con una incidenza di forza lavoro in smart working pari al 21,2%, rispetto alla quota del 6,6% rilevata nell'hinterland. Come prevedibile, l'intensità massima di lavoratori da remoto è raggiunta tra fine febbraio e inizio maggio 2020, con una quota nell'intorno del 60% in entrambi i territori (precisamente, 61,9% nel comune di Milano e 59,9% nell'hinterland), per poi ridursi tra settembre e novembre 2020 su livelli comunque ben elevati al 49,4% a Milano e al 42,3% nell'hinterland.

È opportuno ricordare che le percentuali sono calcolate considerando il singolo lavoratore, a prescindere dal numero di giornate lavorative svolte da remoto: è plausibile immaginare che prima della pandemia gli smart worker usufruissero di alcune giornate nell'arco di un mese, mentre nel periodo massimo di lockdown lo 'smart working d'emergenza' per numerosi lavoratori abbia riguardato addirittura la totalità delle giornate.

L'evoluzione osservata nel 2020 e le prospettive nel medio termine nelle modalità di lavoro ha chiare ripercussioni interne alle aziende: sulla loro organizzazione, sui profili dei lavoratori, sui rapporti con gli spazi di lavoro che sempre più evolveranno in luoghi dedicati alle interazioni tra persone. Tutto ciò impatta anche sull'uso della città: cambiano tempi, frequenze e motivazioni della circolazione delle persone alla ricerca di un nuovo equilibrio tra vita e lavoro.

Elenco rapporti pubblicati

- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro IV trim 2019" N° 01/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 02/2020
- "L'impatto di Covid-19 sulle imprese di Milano, Monza e Brianza, Lodi" N° 03/2020
- "Osservatorio fallimenti e rischio di credito delle imprese lombarde - 2 semestre" N° 04/2020
- "8° Rapporto sulla fiscalità locale nei territori di Milano, Lodi e Monza e Brianza" N° 05/2020
- "Osservatorio Welfare Assolombarda 2019" N° 06/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 07/2020
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro" N° 08/2020
- "La rilevanza della filiera Life Science in Lombardia: benchmarking tra regioni italiane ed europee" N° 09/2020
- "Finanziare le imprese in Italia e in Europa" N° 01/2021
- "Osservatorio fallimenti e rischio di credito delle imprese lombarde - Agg. sett. 2020" N° 02/2021
- "Osservatorio Assolombarda - Agenzie Per il Lavoro - IV Trimestre 2020" N° 03/2021

