

Le donne cambiano il lavoro agile



ROMA



Municipio Roma IX EUR

**31 MARZO
2022**



**Le donne cambiano, cambia il lavoro:
lavoro agile, si no, dipende
Palazzo Uffici, Sala Quaroni, 31 marzo 2022***

** Estratto del convegno*

La registrazione completa è visibile sul canale YouTube del Municipio IX al link
<https://www.youtube.com/watch?v=M1AEr4u4buM&list=PLJ72ZiZiX7Nbd0s72y0BCK2n2GlktQYFY&index=10>

a cura di Chiara Coppeto



31 marzo ore 14.30 - 17.30
Palazzo Uffici, via Ciro il Grande 16, Sala Quaroni 1° piano

Le donne cambiano, cambia il lavoro: lavoro agile, si no, dipende

Introduce

Titti Di Salvo, Presidente del Municipio IX

Modera

Paola Vaccari, Presidente Commissione Pari Opportunità Municipio IX

Partecipano

Alessandra Bucci, CdA Ferrovie dello Stato

Angela Cossellu, AD Eur Spa

Marialuisa Gneccchi, Vicepresidente Inps

Eleonora Mattia, Commissione Lavoro, Formazione, Politiche Giovanili, Pari Opportunità, Istruzione, Diritto allo studio della Regione Lazio

Romina Mura, Presidente della Commissione Lavoro Camera dei Deputati

Azzurra Rinaldi, Università Unitelma Sapienza

Gabriella Saracino, già Direttrice apicale del Municipio IX - Presidente CUG Roma

Serena Sorrentino, Segretaria generale Fp Cgil

Conclude

Monica Lucarelli, Assessore alle Attività Produttive e alle Pari Opportunità di Roma Capitale

*Ingresso con super green pass fino al raggiungimento della capienza consentita. E' gradita la prenotazione all'indirizzo mail presidenza.mun09@comune.roma.it
Diretta Facebook sulla pagina del Municipio IX
<https://www.facebook.com/municipioromanove>*

Indice

Introduzione

Titti Di Salvo , Presidente Municipio Roma IX Eur.....	7
Alessandra Bucci , CdA Ferrovie dello Stato.....	10
Marialuisa Gnechi , Vicepresidente Inps.....	14
Romina Mura , Presidente della Commissione Lavoro Camera dei Deputati.....	17
Azzurra Rinaldi , Università Unitelma Sapienza.....	18
Gabriella Saracino , già Direttrice apicale del Municipio IX - Presidente CUG Roma.....	39
Serena Sorrentino , Segretaria generale Fp Cgil.....	47

Conclusioni

Monica Lucarelli , Assessore alle Attività Produttive e alle Pari Opportunità di Roma Capitale.....	49
--	----

Introduzione

Titti Di Salvo, Presidente Municipio Roma IX Eur

La portata del cambiamento determinato dallo smart working sulla vita delle persone, delle imprese e delle città è stata paragonata dal sociologo Domenico De Masi a quella della rivoluzione fondista e taylorista di inizio novecento. Il carattere del cambiamento non è già scritto e non è neutro. Dipenderà dalla lungimiranza delle scelte con cui se ne affronteranno i limiti e se ne valorizzeranno i vantaggi.

LO SMART WORKING NON È UN CAMBIAMENTO TRANSITORIO

Secondo Cristine Lagarde riguarderà in Europa in via permanente il 20 per cento delle attività lavorative. L'Osservatorio del Politecnico di Milano prevede che in Italia post Covid ci sarà almeno un terzo delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti in smart working. Per Unindustria di Roma dopo la pandemia il 40% delle attività lavorative potrebbe essere svolta in smart working nella Capitale. Perché se non tutti i lavori in futuro potranno essere svolti da remoto, a Roma, città del terziario, si concentrano molte delle attività che possono esserlo.

Lo smart working cambia il rapporto tra le persone, il lavoro e l'impresa. Cambia le imprese pubbliche e private e la loro organizzazione. Cambia il rapporto tra il tempo dedicato dalle persone al lavoro, alla cura, al divertimento e stravolge la distinzione degli spazi in cui si svolgono i diversi momenti della loro vita e della vita delle città.

Certo ciò che abbiamo visto in questi mesi assomiglia più al telelavoro, ma è sufficiente per valutarne l'impatto, per apprezzarne i vantaggi e leggere i limiti. Che dal punto di vista delle lavoratrici, dei lavoratori e dell'impresa andranno affrontati con la contrattazione collettiva aziendale e territoriale e con una legge leggera di sostegno: dalle regole sulla disconnessione e sulla formazione, a quelle sul salario e sull'orario, alla revisione dei processi organizzativi delle imprese e al ruolo del management.

Alcune certezze meritano di essere elencate in premessa: lo smart working non fa rima con home working. Non è uno strumento di conciliazione dedicato alle donne. È una modalità flessibile di lavoro. Cambia le città e cambia l'Italia.

SMART WORKING NON FA RIMA CON HOME WORKING

Il lavoro da remoto nel lockdown più duro ha consentito la continuità dell'attività produttiva altrimenti impossibile. E in quei mesi ha necessariamente coinciso con il lavoro da casa. Fuori dal lockdown la coincidenza dello smart working con l'home working non è per nulla obbligatoria.

Le inchieste di questi mesi sul gradimento della modalità da remoto hanno avuto risposte omogenee su vantaggi e svantaggi. Tra gli svantaggi quello che viene maggiormente segnalato è la mancanza di socialità. L'isolamento nella dimensione casalinga cioè, con tutti i suoi risvolti negativi: di mancanza di riconoscimento sociale e di accrescimento professionale attraverso lo scambio di esperienze. Di indebolimento delle tutele: nella cultura del lavoro la dimensione collettiva è stata quella dei diritti e della dignità del lavoro.

Conseguenze negative anche per la qualità della connessione o per la dotazione informatica inadatta, con costi a carico delle persone.

Ma il lavoro da remoto non è necessariamente lavoro da casa.

I coworking, spazi condivisi di lavoro, sono luoghi attrezzati con servizi, dotazioni informatiche e standard di sicurezza accertati e accertabili. Il comune di Milano ha un albo per coworking accreditati, una convenzione con Assolombarda per utilizzare a quel fine palazzi dismessi oltre che palazzi di proprietà pubblica e sta sperimentando nearworking, di prossimità, in modo da non disperdere i vantaggi acquisiti dalla cancellazione dei tempi dello spostamento casa lavoro.

A Roma un coworking, l'Alveare, aveva conquistato le pagine del New York Times. Era gestito da una cooperativa di giovani donne e offriva anche servizi ai genitori per la cura dei bambini al di fuori degli orari dei nidi o in loro assenza. La miopia dell'amministrazione ne ha determinato la chiusura.

LO SMART WORKING NON È PER LE DONNE

Per le donne il lavoro produttivo ha rappresentato autonomia e libertà. La loro partecipazione al mercato del lavoro ha cambiato il modello sociale e ha eroso stereotipi culturali. Non abbastanza come dicono i dati dell'Ispettorato del Lavoro pre-Covid sulle dimissioni delle madri di fronte all'impossibilità di conciliare lavoro e cura. Strette nella doppia tenaglia dell'assenza di servizi accessibili e della rigidità della organizzazione del lavoro delle imprese.

Durante il lockdown secondo le rilevazioni con lo Smart working è aumentato per le donne non solo il carico di lavoro ma anche la fatica e lo stress per la somma in contemporanea di più lavori: da quello al computer, alla DAD, alla cura della casa, alla cura dei figli. Non sarebbe stato obbligatorio che toccasse solo alle donne caricarsi del lavoro di cura, che in tempi normali è già sulle loro spalle per più del 70%.

Non è lo smart working che l'ha determinato ma gli stereotipi nella divisione dei ruoli: alle donne la cura, quindi il lavoro di riproduzione sociale, e agli uomini il lavoro produttivo fuori casa. Non è cambiata la sostanza anche quando sono cambiate le condizioni.

Ma lavorare da remoto, per progetti come il lavoro smart dovrebbe prevedere, potrebbe avere al contrario effetti positivi non solo sulla condivisione delle responsabilità genitoriali e di cura, ma anche sul riconoscimento professionale delle donne. Perché con lo smart working è irrilevante la permanenza in ufficio oltre l'orario piuttosto che la disponibilità agli spostamenti da sede a sede, da città a città. Parametri su cui si sono costruite le carriere professionali degli uomini e le differenze salariali tra donne e uomini nel lavoro subordinato.

Si può cambiare.

Gli stereotipi possono essere aggrediti a scuola, con l'educazione al rispetto. E con politiche pubbliche adeguate a sostenere in modo deciso la condivisione delle responsabilità della cura: destinare e finanziare lo stesso tempo di congedo obbligatorio di maternità e paternità è la strada maestra da seguire.

Nel Family Act lo smart working è definito come misura per aiutare l'occupazione femminile. Bisognerà chiarire invece che si tratta di una modalità di lavoro che riguarda donne e uomini. Anche nella legge 81/2017 si prevede il diritto allo Smart working per le madri di bambini fino a 3 anni. E non anche per i padri. E anche questa norma andrà cambiata.

Chi lavora in Smart working poi deve avere a disposizione tutte le misure e le risorse di sostegno previste per la genitorialità e la cura: dai voucher baby sitter ai congedi.

LO SMART WORKING È IL CONTRARIO DELLA RIGIDITA'

Fuori dai vincoli del lockdown, che impedisce gli spostamenti, non è per nulla obbligatorio lavorare da remoto tutti i giorni della settimana, di tutte le settimane, di tutti i mesi.

Lo Smart working consente flessibilità, non va d'accordo con il controllo gerarchico, pretende autonomia nella realizzazione degli obiettivi, e per questo però la necessità di ritrovarsi anche negli uffici per assestare quei progetti con lavori di team. In vista dei quali le imprese stanno configurando diversamente gli spazi interni, oltre che riducendo spazi a disposizione e sedi.

Potrebbe essere un fattore potente di trasformazione della pubblica amministrazione attraverso il cambiamento del processo di formazione delle decisioni.

In questo senso si sono mossi moltissimi accordi sindacali nazionali - in ultimo quelli delle telecomunicazioni e dei metalmeccanici - e aziendali, da Wind a Tim, a Poste, a CoopAlleanza: verso cioè uno Smart working volontario, come prevede la legge del 2017, elastico e reversibile.

In questo stesso senso si stanno anche muovendo i rinnovi contrattuali del pubblico impiego.

LO SMART WORKING CAMBIA LE CITTÀ E CAMBIA L'ITALIA

Analogamente, dal punto di vista dell'impatto sull'organizzazione sociale e produttiva delle città e sulla loro fisionomia, vantaggi e limiti dovranno essere affrontati, risolti e indirizzati con un patto per lo sviluppo locale tra le istituzioni, le imprese, il mondo del lavoro e del commercio, cui ispirare le politiche pubbliche di contesto: urbanistiche, di utilizzo di spazi pubblici e privati per coworking, infrastrutturali, industriali, di decoro urbano, di rigenerazione urbana. Con il sostegno delle politiche nazionali di digitalizzazione del paese e delle risorse del Recovery Plan.

In modo da valorizzare i vantaggi del calo di mobilità e traffico per l'ambiente e la vivibilità, trasformare la desertificazione del centro in occasione per città più equilibrate e policentriche e sostenere i lavoratori e le imprese dell'ospitalità, del commercio e della ristorazione messe in difficoltà dal lavoro da remoto.

"La città dei 15 minuti", è la proposta della sindaca di Parigi, Anne Hidalgo: la possibilità cioè per tutti di raggiungere in quindici minuti di distanza, a piedi o in bicicletta, i servizi necessari per mangiare, divertirsi e lavorare. Una visione suggestiva e visionaria che interpreta la necessità contemporanea di orientare diversamente lo sviluppo urbano.

L'indagine dello Svimez di settembre 2020 ci racconta anche di South Working, del ritorno verso il Sud di 45000 giovani laureati in virtù del lavoro agile.

E QUINDI?

Il senso complessivo è uno: i cambiamenti consentiti dalla tecnologia non hanno un segno automatico. Sono le politiche del lavoro, industriali, urbanistiche, sociali che cambiano il segno. Una cosa è sicura. Il cambiamento del lavoro indotto dalla digitalizzazione non si fermerà. Perché determini più autonomia e libertà e quindi una vita migliore bisognerà saperne leggere gli effetti generali e scegliere le politiche adeguate. Che è appunto la funzione e la responsabilità della politica.

Alessandra Bucci, CdA Ferrovie dello Stato

Durante il convegno del 30 marzo organizzata dalla Presidente del Municipio IX di Roma sul tema del lavoro agile, ho provato a dare il mio contributo come donna manager di azienda, avendo lavorato per quasi trent'anni in grandi corporations, sia private che pubbliche, in ruoli sempre più complessi che mi hanno a volte imposto serie riflessioni sul cosiddetto "work life balance".

Ma partiamo dal titolo di questo incontro: le parole chiave sono **Donne, cambiamento e lavoro agile**.

Le donne cambiano è vero, ma intanto vale la pena citare qualche dato significativo: In Italia la popolazione femminile è maggioranza (**il 51,3%** della popolazione) è più longeva degli uomini, è *più istruita* (33,4% di laureate contro il 29% di laureati) e abituata ad applicarsi di più. Le donne infatti **sono più regolari**: il 91% delle donne conclude gli studi scolastici superiori in modo regolare contro l'85% degli uomini.

Raggiungono voti più alti e studiano di più: il 38% dedica allo studio e ai compiti a casa più di 15 ore settimanali contro il 16% degli uomini. Sono più le donne che gli uomini a conseguire Master e dottorati. Purtroppo nelle discipline STEM siamo ancora indietro rispetto agli uomini, ma stiamo recuperando. Le donne restano **intellettualmente e culturalmente** molto più attive degli uomini: maggiori sono le percentuali di donne, rispetto agli uomini che leggono, visitano i musei, vanno nei teatri.

Ma a che serve tutta questa preparazione se poi permane un **gap di genere nelle retribuzioni**, nelle carriere, nelle posizioni di vertice?

Il **mondo del lavoro penalizza le donne**, quando entrano, quando si sposano, quando fanno figli.

Il **divario retributivo medio** tra salario femminile e maschile è del **12%** e si registra per tutte le posizioni organizzative. Con un grande sforzo parlamentare qualche anno fa è stata fatta una prima legge a tutela delle c.d. "**quote rosa**". Non basta. Le donne **in parlamento** sono solo al **35,4%**; negli organi decisionali al **15,9%**; nei **Consigli di Amministrazione solo da quest'anno hanno superato il 40%**.

Le quote rosa sono applicate per legge ai CDA. **È tempo che si applichi la stessa regola anche alle funzioni operative, a tutti i livelli e che si riequilibri non solo il gender gap ma anche il c.d. gender pay gap. Ovvero si rispetti la parità salariale.**

In Italia meno del **2%** delle imprese manifatturiere ha una **donna come amministratore delegato**, eppure è dimostrata, anche in un recente studio Luiss, una correlazione tra la leadership femminile da una parte, e la distribuzione salariale e la performance aziendale dall'altra.

Lo studio mostra che la **produttività** di un'impresa **aumenta del 14%** con un **CEO donna** quando almeno il **20%** della forza lavoro è femminile.

La leadership femminile inoltre porta a un aumento degli stipendi massimi delle lavoratrici donne e a una diminuzione di quelli minimi. Quindi la leadership femminile riduce le differenze di genere nella distribuzione salariale.

Ma sappiamo che le donne non lavorano solo per lo stipendio, ma anche per un profondo "**senso del dovere**" che ci accompagna da quando siamo piccole ed è maggiore mediamente di quello maschile.

Alcune poi, come me, soffrono della c.d. "**sindrome dell'impostore**" e devono sempre dimostrare di meritare il proprio successo e il proprio ruolo.

Durante la pandemia le donne hanno dimostrato resilienza e tenacia, lavorando e tenendo unita la famiglia; eppure sono **le donne**, insieme ai giovani, le categorie che più **hanno risentito della crisi** o che sono state protagoniste del fenomeno delle dimissioni volontarie. Oltre il 55% dei lavori persi nel 2020 erano di donne vittime collaterali della pandemia perché impiegate nei settori messi in ginocchio dalle misure emergenziali come il turismo e la ristorazione.

Ma un dato è certo: le donne che hanno perso di più sono quelle che non avevano la possibilità di fare smart working.

Lo smart working ha permesso a tutti, in particolare alle donne, di continuare a lavorare durante la pandemia. Ma è davvero una panacea per le donne o un'arma a doppio taglio? Con la fine dello stato di emergenza, ci si aspettava anche un **addio allo smart working** nella modalità applicata durante la pandemia, ma il Governo Draghi ha deciso di **prorogare la normativa fino al 30 giugno**. Il lavoro agile continuerà, quindi, ad essere adottato tramite un **semplice accordo individuale tra lavoratore e datore**. Il lavoro agile è stato sperimentato in misura uguale da uomini e donne e l'84% di smart workers alla domanda: "Saresti favorevole a proseguire il lavoro agile" risponde: "Sì, vorrei continuare a lavorare smart".

Inoltre il lavoro agile ha offerto la possibilità di **migliorare le competenze tecnologiche**. In un paese con un forte digital divide e competenze digitali spesso ad appannaggio dei maschi, per retaggio culturale, lo smart working è stato anche un'occasione per **ridurre il gap di genere rispetto alle competenze digitali** e tecnologiche. Lo smart working poi **ridurrebbe il ricorso a forme di lavoro come il part time**, rimettendo le donne in corsa per l'assunzione di ruoli di maggiore responsabilità e più apicali, creando quindi le premesse per ridurre anche l'elevatissimo gap di genere nei ruoli chiave delle aziende. Tantissime analisi dichiarano che lo smart working è di supporto per la **conciliazione degli impegni di vita e lavoro**. Le donne intervistate dichiarano in misura maggiore di aver esigenze di conciliazione (il 64% delle donne contro meno del 50% degli uomini dichiara di aver esigenze di work life balance) Per entrambi, la principale esigenza di conciliazione è correlata alla presenza di figli minori di 14 anni in famiglia.

Spesso tuttavia le donne si trovano schiacciate da incombenze doppie: la cura dei figli da un lato, gli impegni lavorativi dall'altro.

Per le donne la **flessibilità** viaggia di pari passo con il dovere di "essere madri", insieme a un **retaggio culturale** patriarcale che vede la figura femminile più adatta a badare alla casa che alla carriera. Bisognerebbe quindi trovare un **sano compromesso** tra lavoro agile e in presenza, tra diritti e doveri, tra carichi genitoriali e spartizione delle mansioni.

Alcune aziende "virtuose" hanno introdotto strumenti di welfare a supporto della genitorialità, come la flessibilità di orari. Ma le aziende non possono fare tutto da sole, servono strumenti normativi ed interventi specifici per la **condivisione dei carichi** di cura tra donne e uomini, congedi parentali paritari, incentivi per i datori di lavoro che promuovano strumenti di welfare innovativi.

Nelle Ferrovie dello Stato, durante il lockdown tutta l'azienda si è fortemente concentrata nel garantire la continuità delle attività di business, laddove possibile, e di staff in maniera diffusa. L'azienda sconta un gender gap dovuto anche alla natura dei mestieri: 18,2% della popolazione lavorativa è femminile ma ha rappresentato il 68,3% degli smart workers.

Da una survey sul gradimento della modalità di lavoro agile e sulle aspettative (survey a cui hanno risposto più gli uomini che le donne) emerge che per il 54% degli intervistati il

benessere psicofisico è migliorato in regime di smartworking ed il 91% vorrebbe proseguirlo per gli 11gg/mese previsti dall'accordo tra lavoratori e azienda. Il 40% dei partecipanti si dichiara **entusiasta** all'idea di rientrare in ufficio, il 31% è **preoccupato**.

Le relazioni in smart working sono state generalmente positive, più efficaci tuttavia con i responsabili che con i colleghi in particolar modo quelli di altre strutture organizzative. Qualcuno si è sentito tagliato fuori da ciò che accadeva in azienda. Immaginate cosa vuol dire ciò per quelle donne con il senso di appartenenza e con l'ansia di doversi "meritare" il posto in azienda.

L'azienda quindi, a valle della survey e delle evidenze del periodo emergenziale sta riflettendo per costruire un modello di **lavoro remotizzato efficace** intervenendo su: identità e senso di appartenenza, ascolto e partecipazione, regole per garantire il tempo della formazione, strumenti di bilanciamento fra vita e lavoro.

In generale lo smart working, insieme alla presenza di smartphone, tablet, pc (spesso forniti dalle stesse imprese) ha reso continue le comunicazioni e imposto dei tempi di risposta istantanei ai quesiti e alle tematiche poste dal datore di lavoro (sia esso manager privato o pubblico).

Dall'altra ha, però, sollevato interrogativi seri sul **diritto alla disconnessione**. Ossia il diritto che il lavoratore, non imprenditore, ha di non essere reperibile fuori dal normale orario di lavoro. Esso comprende non solo il diritto di "scollegarsi", una volta fuori dall'orario di lavoro ma anche quello di non essere "richiamati" oppure premiati per avere tenuto un comportamento diverso (a differenza dei colleghi).

Per le donne che sono più multitasking degli uomini, con il senso del dovere e l'ansia di dover dimostrare, il diritto alla disconnessione è importante e va tutelato, anche con norme ad hoc.

Di contro va detto che **alcune soft skills sono più accentuate nelle donne:**

noi siamo meno individualiste, abbiamo maggiore capacità di ascolto e maggiore capacità di lavorare in team.

Lo studio di McKinsey "**Women in Workplace 2021**" mostra che rispetto agli uomini dello stesso livello, le donne manager stanno intraprendendo più azioni concrete per supportare i loro team, dall'aiutare i dipendenti a gestire i loro carichi di lavoro al monitorare regolarmente il loro benessere complessivo.

Le donne manager trascorrono il doppio del tempo dei loro colleghi occupandosi di questioni di diversità ed inclusione, sebbene esulino dalle loro responsabilità. Inoltre le donne tendono a risolvere i problemi e sono mediamente più creative, ma la creatività può concretizzarsi anche a seguito di uno scambio informale di idee alla macchinetta del caffè e non necessariamente in un contesto strutturato "screen2 screen".

Ma queste **soft skills, tipicamente femminili, sono meno "attuabili" in un modello "da remoto", e si estrinsecano al meglio in un modello di lavoro in presenza.**

Per tutte queste ragioni ritengo che la **soluzione migliore, a regime, sia un modello ibrido, o "phigital"**, (peraltro la maggior parte dei lavoratori donna dichiara che farebbe smart working tre giorni la settimana).

Questo permetterebbe di:

- **Conciliare il worklife balance**
- **Accrescere l'occupazione femminile anche in ruoli apicali, riducendo il ricorso al part time che frena la carriera**
- **Aumentare le competenze digitali**

- Sfruttare appieno le soft skills femminili (dall'essere multitasking al saper lavorare in team)

Ma servono:

- Strumenti di welfare e di condivisione dei carichi genitoriali, da parte di imprese e istituzioni
- Formazione sulle competenze digitali
- Diritto alla disconnessione.

Marialuisa Gnechi, Vicepresidente Inps

Lo smart working deve essere una nuova possibilità organizzativa, non deve diventare una trappola per le donne.

È evidente che risparmiare il tempo dei trasporti, limitare l'uso dell'automobile può essere un vantaggio per la qualità della vita personale e collettiva.

L'esperienza in Inps del lavoro agile ha radici lontane, si era iniziato per poter dare agli ispettori di vigilanza la possibilità di avere i computer portatili con accesso agli archivi da remoto per poter essere più efficaci nelle ispezioni, poi il contratto ha previsto la possibilità di telelavoro per il 20% del personale, per l'informatizzazione in Inps si è investito moltissimo, era oggettivamente indispensabile per la tipologia dei servizi e per la complessità dell'utenza e la tipologia di intermediari che ovviamente hanno bisogno di poter interagire senza doversi recare necessariamente nelle sedi dell'istituto. Il covid quindi per Inps ha comportato solo l'aumento esponenziale ad un sistema già esistente e collaudato. Non si tornerà indietro.

Ormai tutti ci siamo abituati alle riunioni come questa, con una parte di persone in presenza e una parte in collegamento, quindi convegni, riunioni eventi hanno queste caratteristiche.

Sono presidente di tre comitati nazionali, per il lavoro subordinato, per le prestazioni assistenziali e per le pensioni di invalidità privilegiate, durante il lockdown spesso i consiglieri chiedevano: "Quando torneremo ad incontrarci in direzione generale?", in sostanza esprimevano il desiderio di essere in presenza, adesso, a due anni di distanza non lo chiede più nessuno, anzi danno tutti per scontato, che non dover venire all'Eur è un grande vantaggio.

Penso che si debba riflettere su queste modalità di lavoro, non si deve lasciare al caso e non dobbiamo esserne sopraffatti.

Dobbiamo imparare a gestire queste nuove opportunità, ma non diventarne vittime. Non è un modo per conciliare famiglia e lavoro, come purtroppo spesso vediamo che nelle norme o nelle comunicazioni si tende a fare, è una nuova organizzazione, non deve confermare stereotipi purtroppo esistenti: sei a casa, puoi sia lavorare, che garantire presenza ai figli in DAD, agli anziani che hanno "solo" bisogno di compagnia, puoi fare altre attività casalinghe se per caso ci fosse un tempo tecnico di interruzione in sostanza puoi... puoi.

Ecco lo smart working non è questo, non dobbiamo sperare di risolvere il problema con norme o circolari, va risolto con consapevolezza individuale e pretesa di equilibrio sul luogo di lavoro e in casa, in famiglia, nella rete di colleghi e familiari.

Faccio un esempio, la legge 125 del 1991: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" segna una tappa fondamentale nel cammino intrapreso dalle donne verso la parità di trattamento e l'uguaglianza dei diritti, in particolare all'art 1 punto e) "favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.." è anche la legge che all'art 8 prevede le consigliere di parità e al 9 i rapporti biennali da parte delle aziende sulle situazioni occupazionali per combattere le discriminazioni ecc.

Abbiamo raggiunto parità nel lavoro e pari responsabilità tra i due sessi e siamo a 31 anni dopo?

E siamo a 45 anni dopo dalla Legge 9 dicembre 1977, n. 903. "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro." che all'art 1: "1) È vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata:

1) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;
2) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione."

C'è stato bisogno di intervenire ancora sul codice delle pari opportunità DLGS 198/2006 con la legge 162/2021: a fronte di una crescente sensibilità collettiva in materia di pari opportunità di genere, nonché a valle degli insegnamenti scaturenti dalla quindicennale vigenza del Codice delle Pari Opportunità, il legislatore interviene di nuovo sulla materia con la Legge n. 162/2021, all'auspicato fine di **rafforzare la tutela della parità opportunità tra uomo e donna** in ambito lavorativo.

Voglio far riflettere che non possiamo sperare che siano le leggi e le circolari che faranno in modo che lo smart working sia un'opportunità positiva di nuova organizzazione del lavoro e non un modo per far stare le persone, in particolare le donne, a casa e non investire nei servizi che sono il vero volano positivo per aumentare l'occupazione femminile e la qualità della vita di tutti uomini e donne, verso una reale condivisione dei lavori di cura e familiari.

Pensiamo per esempio che la legge 903 già citata che avrebbe dovuto servire alle donne, ha permesso che i vedovi maschi abbiano diritto alla pensione ai superstiti delle coniugi defunte, è giusto ovviamente e la Corte costituzionale ha correttamente dato ragione al ricorrente, ma tutto il resto della legge è ancora da conquistare e sono intervenute altre leggi successive, migliorative come norme, ma non ancora attuate, questo dimostra che è sempre importantissimo il monitoraggio sulle applicazioni.

Altro esempio: la legge 1204/71 a tutela della maternità è stata una legge fondamentale, non a caso è degli anni dello statuto dei lavoratori L. 300/70, della legge sul divorzio, grandi leggi per sancire diritti individuali e collettivi, i padri però potevano utilizzare l'aspettativa facoltativa solo ed esclusivamente in alternativa alla madre, quindi se la madre era lavoratrice autonoma, inoccupata, disoccupata, studentessa o casalinga pur da lavoratori dipendenti non avevano diritto abbiamo dovuto arrivare alla legge 53/2000 affinché diventasse un diritto soggettivo anche per i padri, addirittura con un mese aggiuntivo se il padre utilizza almeno tre mesi di congedo parentale, dal 2000 si chiama così.

Sono però pochi i padri che lo utilizzano, meno di 3000 all'anno, è ovvio che se dei due genitori una guadagna 1000 euro al mese e l'altro 1500, anche "insieme" scelgono che utilizzi il congedo al 30% chi guadagna meno, ma anche su questo siamo di fronte ad una

riflessione culturale obbligatoria il congedo obbligatorio di paternità di 10 giorni entro i primi 5 mesi dalla nascita e con indennità al 100% viene utilizzato dalla metà degli aventi diritto e non vediamo padri pubblici dipendenti impegnati nella rivendicazione di questo congedo anche nel pubblico impiego, mentre c'è stato negli anni un grande movimento di donne per ottenere almeno i 5 mesi di maternità pari all'interdizione al lavoro come contribuzione figurativa anche fuori dal rapporto di lavoro, come è sempre stato per il servizio militare che una volta era solo maschile.

La legge 53/2000 è anche la legge sui tempi nelle città, sull'organizzazione urbana e per rendere gli orari e i tempi a misura di cittadine e cittadini, penso valga la pena di andare a rileggerla in modo che lo smart working sia vissuto come una novità organizzativa e non per riportarci indietro anche su reali conquiste già ottenute.

Contiamo su iniziative come questa per renderci conto che dobbiamo cogliere ogni occasione per migliorare, ma ricordare anche il percorso già fatto grazie all'impegno di tante donne e organizzazioni negli anni.

Buon lavoro, in smart o in presenza! Ma sempre lavoro!

Romina Mura, Presidente della Commissione Lavoro Camera dei Deputati

Poniamo dei punti fermi iniziali: il lavoro agile deve restare una modalità di lavoro flessibile che non fa perdere diritti, anzi dovrebbe essere capace di ampliarne la portata, in termini quantitativi e qualitativi, e al tempo stesso fungere da elemento di maggiore produttività.

Nella Pubblica amministrazione, strumento strategico e imprescindibile perché il Paese cambi, il lavoro agile potrebbe, effettivamente, agire come driver di efficientamento.

Ritengo che nessuno nutra dubbi sul fatto che dal lavoro agile, quale modalità alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa entrata prepotentemente nella quotidianità, non si torna più indietro: deve però avere la sua cornice e le sue tutele, non essere strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro o prestarsi a utilizzi impropri. In questo senso, è stato un punto di partenza concreto e positivo il Protocollo, sottoscritto in pandemia da tutte le parti sociali del lavoro privato, che ha fatto entrare il lavoro agile nel quadro della contrattazione collettiva: è un documento che ci accompagna verso una contemporaneità che era pronta e raccontata da tempo, ma che ha purtroppo avuto bisogno del Covid come starter.

C'è un altro luogo comune da sfatare: nonostante le difficoltà riscontrate, non si può sostenere in termini assoluti che il lavoro agile sia stato meno produttivo, come talvolta avviene nel dibattito pubblico e anche in quello parlamentare.

Riprendiamo il caso esemplare, e oggetto spesso di controversie, della PA. Rispetto alla possibilità di riorganizzare il lavoro non si può tornare indietro: una rinnovata efficienza del settore pubblico passa anche attraverso uno smart working che funziona. E l'interlocuzione con il ministro Brunetta è stata improntata a questo spirito pienamente collaborativo.

Il tema del lavoro, come tutte le questioni sensibili, viene spesso affrontato dalla politica con toni e argomentazioni non sempre di merito, ma desidero sottolineare che, tra i rappresentanti delle diverse forze politiche, in Commissione Lavoro stiamo lavorando con sincera disposizione alle proposte di legge sulle "Disposizioni in materia di lavoro agile e di lavoro a distanza". C'è un intento che ci guida tutti ed è quello con cui sto svolgendo il mio ruolo di presidente nel guidare la produzione del testo che andrà in aula. Questo intento credo debba essere, da un lato, di mirare a non creare rigidità normative rispetto a una modalità organizzativa del lavoro che è e deve restare flessibile, e dall'altro lato, di tutelare i diritti e fissare dei paletti tenendo conto dell'esperienza di questi anni.

Dunque ho fiducia che riusciremo a produrre un testo legislativo che riesca a fare sintesi coerente tra la legge 81 del 2017 e il Protocollo condiviso tra il Ministero del lavoro e le parti sociali. Lo ribadisco: il lavoro agile non è e non deve essere considerato una misura di conciliazione. Anzi, va detto chiaro che bisogna smetterla di alimentare questo equivoco, che rischia di ampliare le disuguaglianze del mondo del lavoro. In particolare quelle fra uomini e donne.

Le imprese private più strutturate stanno praticando da tempo il lavoro agile come una delle modalità di organizzazione del lavoro in espansione e sempre più organizzate, dunque è poco verosimile che il pubblico resti tutto arroccato nel culto della presenza. Su questo lato, precisamente, il Parlamento sta dando il suo contributo.

E posso assicurare che, anche nella trattazione del lavoro agile come rispetto a tutte le altre che riguardano la riorganizzazione sociale e del mercato del lavoro, siamo molto orientati e attenti ad alimentare un dibattito culturale che inneschino processi virtuosi finalizzati a un obiettivo in particolare: la condivisione fra donne e uomini delle responsabilità genitoriali e di quelle di cura all'interno del nucleo familiare. Perché non dobbiamo nasconderci il fatto che le leggi possono accompagnare il mutamento di condizioni sociali e di genere tradizionalmente ossificate. Allora, se è vero che il lavoro agile può soddisfare nuove tendenze a recuperare spazi di autonomia in termini di luoghi e tempo, bisogna agire in modo che ciò sia vero anche e soprattutto per le donne, che dedicano molto tempo al lavoro di cura in famiglia, in aggiunta al lavoro che potremmo definire professionale. Il rischio latente e da evitare è che per le donne, da opportunità di maggiore qualità di vita, il lavoro agile, si trasformi in un aggravio e in una sovrapposizione di impegni.

Sicuramente tra i principi da fissare a livello legislativo, è fondamentale quello alla disconnessione che diventa lo spartiacque fra una modalità di lavoro di qualità e nuove forme di alienazione perfino peggiori delle attuali. Ma va svolta una forse più difficile innovazione radicale che porti alla cultura della condivisione paritaria dei carichi di cura. Deve cioè cambiare la condivisione degli impegni di cura all'interno delle famiglie, altrimenti il lavoro delle donne sarà sempre più gravoso e, vorrei sottolineare, anche pericoloso, come mostrano i dati Inail. Ad esempio, i congedi di paternità e quelli di maternità devono essere uguali, obbligatori e totalmente retribuiti e la contrattazione deve agire sulla riorganizzazione di tempi, luoghi e modalità di lavoro funzionalmente alla parità di condizioni uomo e donna.

I cambiamenti epocali che sono in corso, in larga parte indotti dal progresso tecnologico, non si possono fermare perché coinvolgono ogni aspetto della nostra vita, e il lavoro ne è parte. Però, se siamo consapevoli della complessità e non ci facciamo spaventare ma decidiamo che vogliamo indirizzarla e governarla in nome di un maggiore giustizia e equità, abbiamo di fronte non solo una grande sfida ma anche una grande opportunità.



**Report “Smartworking:
opportunità e rischi per
il lavoro femminile”**

School of Gender Economics

Prof.ssa Azzurra Rinaldi

Dott.ssa Nicoletta Maria Capodici

UnitelmaSapienza

Università degli studi di Roma

www.unitelmasapienza.it





Smartworking: opportunità e rischi per il lavoro femminile

Aprile 2021

A cura di

Azzurra Rinaldi
Nicoletta Maria Capodici

Realizzato dalla

School of Gender Economics
Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza
Viale Regina Elena, 295
00161 Roma

www.unitelmasapienza.it

Distribuzione gratuita.

I testi contenuti in questa pubblicazione possono essere ri-prodotti solo citandone la fonte.

La presente pubblicazione è stata completata nel mese di aprile 2021.



Indice

Il contesto	p. 4
Lavorare in smartworking	p. 6
Smartworking e carico delle attività di cura	p. 13
Conclusioni e raccomandazioni	p. 20



Il contesto

Com'è ormai tristemente noto, le donne, a livello mondiale, si fanno carico della maggior parte delle attività di cura non retribuite (tra cui, cura dei figli e delle figlie, degli anziani, dei malati, della casa, solo per citarne alcune) Nel nostro paese, già prima della pandemia, la International Labour Organization fotografava una situazione di profonda disparità nel carico della cura tra uomini e donne: ogni giorno, le donne italiane spendevano in media oltre 5 ore in attività di cura non retribuita, a fronte di meno di 2 ore della media degli uomini. Le circostanze determinate dalla la pandemia COVID-19 non stanno, prevedibilmente, che esacerbando le disparità preesistenti. E così, al carico di cura settimanale fornito gratuitamente dalle donne si aggiungono ulteriori 15 ore settimanali.

Questo in un contesto nel quale il tasso di occupazione femminile, che aveva nel 2019 superato il 50%, è rapidamente precipitato al 48,6% e nel quale, nel mese di dicembre 2020, su 101.000 persone uscite dal mercato del lavoro, 99.000 erano donne e solo 2.000 uomini. Ed in un sistema economico nel quale, contemporaneamente, le imprese femminili si sono ridotte, interrompendo un trend di crescita stabile sin dal 2014 (in particolar modo, chiudono le imprese guidate da giovani donne, secondo i dati sul 2020 dell'Osservatorio dell'imprenditorialità femminile di Unioncamere e InfoCamere e ciò non sorprende: le giovani donne, soprattutto se madri, manifestano una posizione di maggiore fragilità



sul mercato del lavoro, in qualità sia di forza lavoro dipendente che di imprenditrici).

Se il compito delle istituzioni, in questo frangente, è senza dubbio quello di tenere in dovuta considerazione esigenze, responsabilità e prospettive di genere, quello del mondo accademico e della ricerca è invece fornire un quadro chiaro e completo della situazione, proponendo soluzioni efficaci, soprattutto agli albori di quella che viene considerata una nuova era, dal punto di vista sia sociale che economico.

Proprio al fine di inquadrare un fenomeno per alcuni versi inedito e in costante evoluzione, la School of Gender Economics dell'Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza ha condotto un'indagine con l'obiettivo di verificare l'impatto del cosiddetto smart-working sulle lavoratrici italiane anche in relazione al loro carico di attività di cura non retribuita. La ricerca è stata condotta nei mesi di ottobre e novembre 2020 con un sondaggio di opinione somministrato online attraverso Google Form a cui ha risposto un campione rappresentativo di lavoratrici di età compresa tra i 18 ed i 65 anni.



Lavorare in smartworking

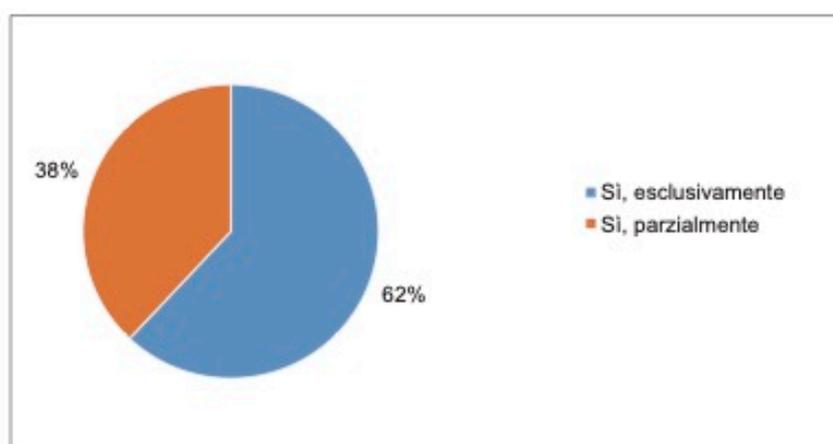
Nel nostro paese, lo smartworking (o, ancor meglio in questo caso, l'homeworking) è stato adottato all'esito di un evento improvviso e non è stato frutto di una strategica riorganizzazione del lavoro. Raccogliere quindi l'esperienza diretta delle lavoratrici in smartworking ha consentito non solo di evidenziare i pro e i contro di tale strumento, ma anche di comprenderne le criticità e delineare i correttivi necessari.

Quanto è emerso con forza è che - come spesso accade con le misure emergenziali - anche l'adozione massiva dello smartworking sta rischiando di divenire per molte donne non tanto un'agevolazione, quanto piuttosto una fonte di ulteriore aggravio. Poiché non adeguatamente pianificata ed organizzata, tale misura ha ancora ben poco di agile e smart, rappresentando infatti spesso nient'altro che un mero trasferimento tra le mura di casa anche delle responsabilità lavorative e professionali delle donne, una commistione infelice tra tempi e luoghi di lavoro e di cura.

Stando ai dati raccolti, oltre il 60% delle intervistate ha dichiarato di lavorare esclusivamente da casa al momento della somministrazione del questionario, mentre la quota residua ha affermato di essere impegnata in un'occupazione che prevedesse una certa combinazione tra smartworking e presenza fisica sul luogo di lavoro (Figura 1).



Figura 1 - Lavoro da casa

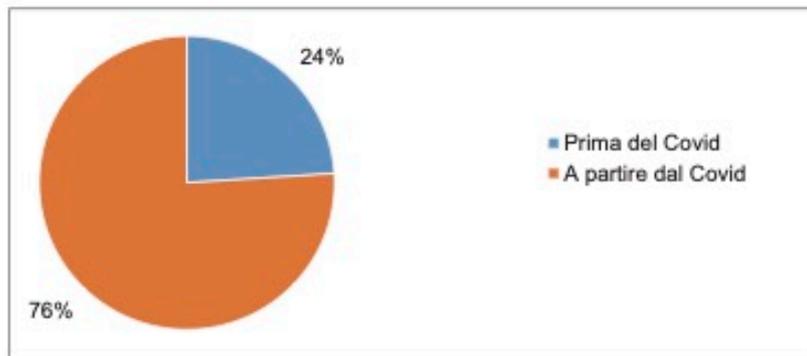


Come anticipato, la modalità di lavoro in smartworking è l'esito di un'attivazione recente: per il 76% delle donne intervistate, questo nuovo modello di lavoro è stato avviato a seguito della pandemia (Figura 2).

Ad ulteriore integrazione, è interessante notare come, tra le lavoratrici che hanno dichiarato di aver iniziato ad utilizzare la modalità di smartworking anche prima dell'attuale emergenza sanitaria, oltre l'80% ha attribuito tale preferenza alla necessità di conciliare la vita privata con quella professionale (ovvero, di farsi carico delle attività di cura non retribuita), mentre solo per il 20% la proposta è provenuta dal datore o dalla datrice di lavoro.



Figura 2 - Attivazione dello smartworking



Sotto il profilo dell'estensione temporale della corrente esperienza di smartworking (in linea con le aspettative, visti i tempi di erogazione del questionario), quasi il 70% delle rispondenti ha dichiarato di avere iniziato a lavorare in tale modalità da più di tre mesi, ma da meno di un anno, ovvero in un arco di tempo coincidente con l'inizio della pandemia ed il successivo lockdown. Solo il 9% delle intervistate ha riferito di lavorare in modalità di smartworking da oltre un anno.

Poco dopo aver sperimentato il lockdown derivante dall'esplosione della pandemia, un gran numero di lavoratrici italiane si è ritrovata quindi a lavorare da casa, stravolgendo gli equilibri sui quali le diverse attività di cura e lavoro erano state precedentemente organizzate. Non ci stupirà, quindi, osservare che il 64% delle rispondenti sostenga che il proprio lavoro sia cambiato, parzialmente o totalmente (Figura 3).



Figura 3 - Cambiamento del lavoro

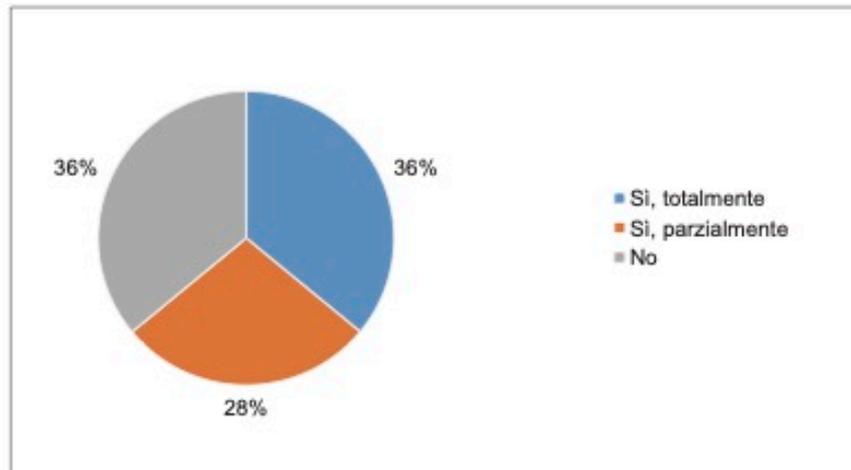
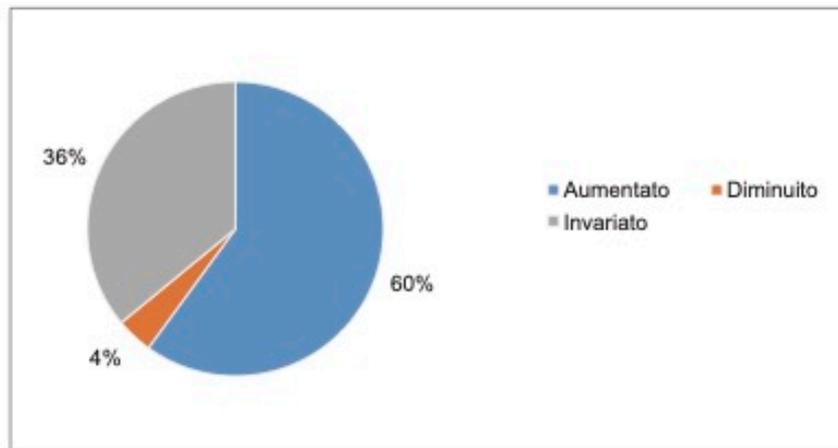


Figura 4 - Come è cambiato il lavoro





In che modo è cambiato? I dati raccolti ci mostrano che se nel 4% dei casi il carico del lavoro retribuito è diminuito e nel 36% è rimasto invariato, per il 60% delle rispondenti il nuovo modo di lavorare ha comportato un aggravio di compiti e tempi, in un processo di sfaldamento dei confini anche temporali che, prima del Covid, sembravano essere consolidati. Si tratta di un elemento sul quale torneremo, perché, se è vero che da un lato il lavoro in smartworking consente di abbattere, ad esempio, i tempi degli spostamenti da e verso casa e luogo di lavoro, dall'altro è sempre più comune osservare un'estensione dell'orario di lavoro sinora mai sperimentata (Figura 4).

Figura 5 - Buzz-word cloud



Per comprendere nella maniera più accurata possibile in quale misura ed in quali modalità le donne abbiano avuto esperienza di un cambiamento nel lavoro svolto a seguito dell'adozione della

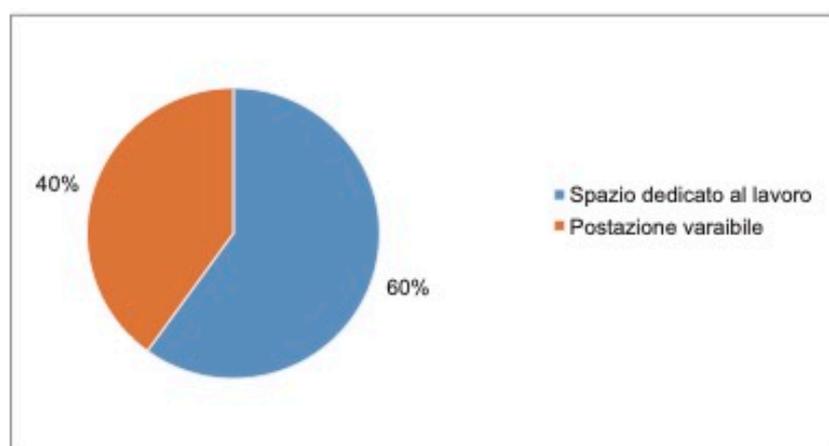


modalità di lavoro da casa, abbiamo elaborato un buzz-cloud word dando spazio alle parole riferite dalle lavoratrici che hanno preso parte alla rilevazione¹ (Figura 5).

Analizziamo alcune delle parole più ricorrenti. Troviamo termini ai quali possiamo attribuire un'accezione positiva, come libertà, collaborazione, obiettivi. Ma identifichiamo anche parole che possiamo associare a stati d'animo negativi, come isolamento, fatica, ritmo. E parole che rivelano la trasformazione che è dovuta avvenire nella vita delle lavoratrici intervistate: video-call, orario, remoto.

Questo modello lavorativo, in sintesi, sembra non aver permesso veri e propri miglioramenti nella possibilità di aumentare i livelli di work-life balance, a volte addirittura peggiorandoli.

Figura 6 - Postazione lavorativa



¹ Il grafico buzz-word cloud raccoglie le parole chiave ritenute maggiormente significative dando enfasi a quelle più ricorrenti in base alla dimensione nella quale le parole stesse vengono riportate nel grafico.



Allo stesso tempo tuttavia, non si può ignorare che le lavoratrici siano state chiamate ad organizzarsi anche sotto il profilo degli spazi di lavoro. Sulla base delle risposte pervenute, si rileva come il 40% delle donne smartworker non abbia avuto la possibilità di ricavare all'interno delle mura domestiche uno spazio "protetto", ovvero separato dal resto dell'ambiente familiare e dedicato specificamente all'attività lavorativa (Figura 6).

Detto in altri termini, quasi 1 donna su 2 tra quelle che lavorano in smartworking dichiara di essere costretta a lavorare in posizioni e luoghi sempre diversi all'interno della propria abitazione, con tutte le conseguenze prevedibilmente negative che ne derivano a livello di concentrazione ed efficienza.



Smartworking e carico delle attività di cura

Come anticipavamo in apertura, il peso della cura è quasi esclusivamente a carico delle donne a livello mondiale. Ovviamente, ciò si ripercuote sulla loro possibilità di lavorare. Una redente ricerca condotta da IPSOS nel 2021 testimonia come, anche tra coloro che lavorano, si configurano come principali caregiver il 54% delle donne, a fronte del 17% degli uomini. E i dati sugli effetti della maternità e della paternità sono ancora più eclatanti. Come mostra la **ricerca IPSOS per WeWorld, il tasso di occupazione delle donne in coppia con figli e figlie si ferma al 53,5%, mentre quello degli uomini in coppia con figli e figlie si attesta all'83,5% (comparativamente, per coloro che non hanno figli, il tasso di occupazione delle donne single sale al 69,8%, mentre quello degli uomini single scende al 76,7%, in linea con i fenomeni che in letteratura sono noti come motherhood penalty e paternity bonus)².**

Al quadro appena delineato si aggiunga che la pandemia da Covid-19 e la riorganizzazione dei tempi e degli spazi che vi hanno fatto seguito hanno determinato in molti paesi, tra cui il nostro, un incremento del carico di cura.

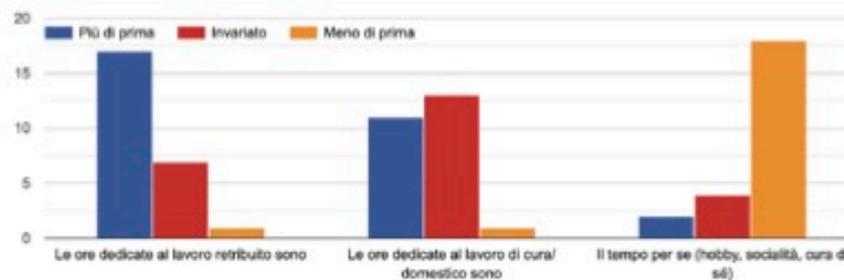
In effetti, anche i dati raccolti per l'elaborazione del rapporto rimandano un'immagine molto potente, come possiamo osservare nella Figura 7: mentre aumentano visibilmente le ore dedicate al lavoro retribuito ed anche, seppur più moderatamente, quelle im-

² Questi processi testimoniano un peggioramento delle condizioni professionali delle lavoratrici che diventano madri ed un miglioramento professionale dei lavoratori che divengono padri.



piegate nel lavoro di cura non retribuito, diminuisce drasticamente il tempo per sé delle donne italiane che lavorano in smart-working.

Figura 7 - Incremento del carico di cura

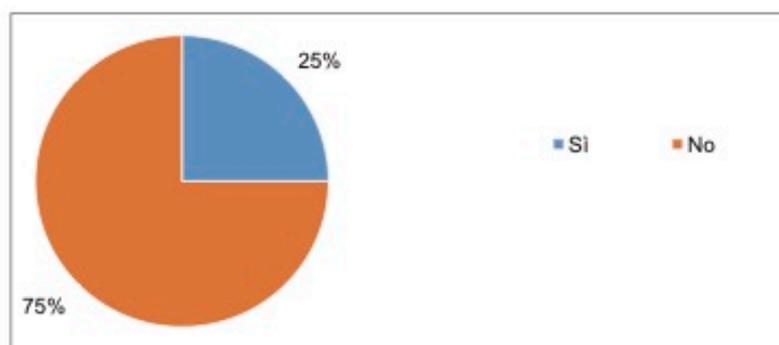


Ad un ulteriore approfondimento (Figura 8) emerge che, nella maggioranza dei casi, le rispondenti sono lasciate sole nelle attività di cura non retribuita. Effettivamente, solo il 25% di loro **di-chiara di poter condividere con qualcuno il peso della cura non retribuita, mentre il rimanente 75% si fa carico esclusivo di tutte le attività di cura. Sfortunatamente questo dato, sebbene eclatante,** non ci sorprende.

Il nostro è un paese estremamente polarizzato, sotto il profilo del genere: detto in altri termini, vi è una divisione dei compiti sia all'interno della famiglia che sul mercato del lavoro che è fortemente impostata sui ruoli "tradizionalmente" femminili e maschili.



Figura 8 - Condivisione della cura



In questo contesto, noto in letteratura come Modello di welfare mediterraneo, mentre l'ambito lavorativo è "naturalmente" connotato all'uomo, quello domestico (e quindi, della cura) è invece connotato alla donna. Questi ruoli resistono anche a fronte di mutamenti di paradigma. Ovvero, anche quando le donne lavorano anche fuori casa, la cura viene comunque attribuita prevalentemente a loro. Questa impostazione, come abbiamo potuto osservare, viene confermata anche dai dati raccolti.

Tra le donne che non si fanno carico esclusivo delle attività di cura, la maggior parte condivide con il coniuge le responsabilità connesse alla cura della casa e della famiglia (70%).

Interessante anche notare come la pandemia stia modificando il sistema di welfare familiare: laddove, prima della pandemia, gran parte del supporto di cura dei figli e delle figlie proveniva dai nonni e dalle nonne, in ragione della pandemia e del rischio ad essa connesso i nonni e le nonne ora rappresentano solo il 14% della cura condivisa (Figura 9).



Figura 9 - Soggetti con cui si condivide la cura

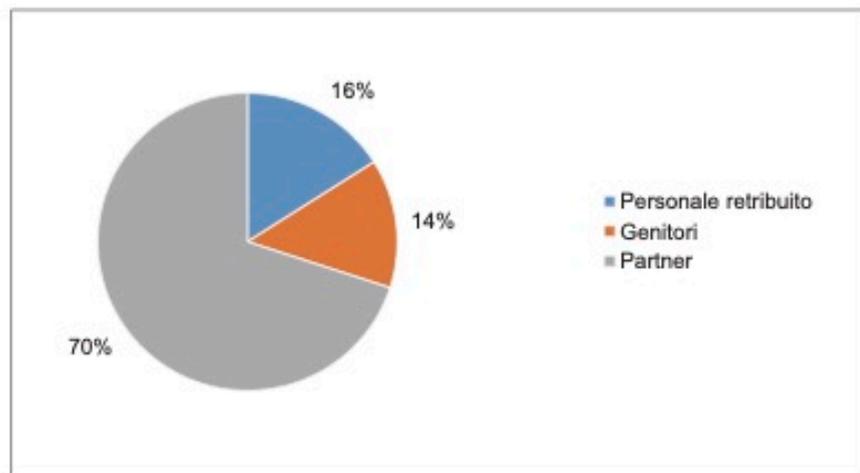
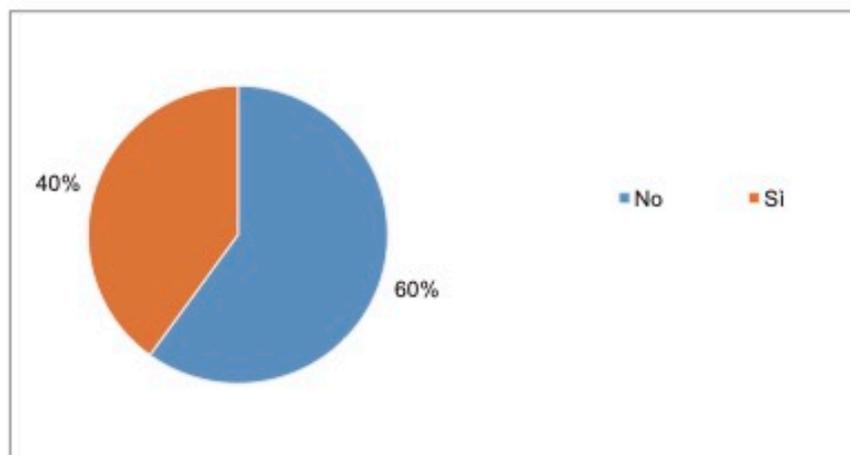


Figura 10 - Separazione del tempo di lavoro dal tempo di cura e dal tempo libero



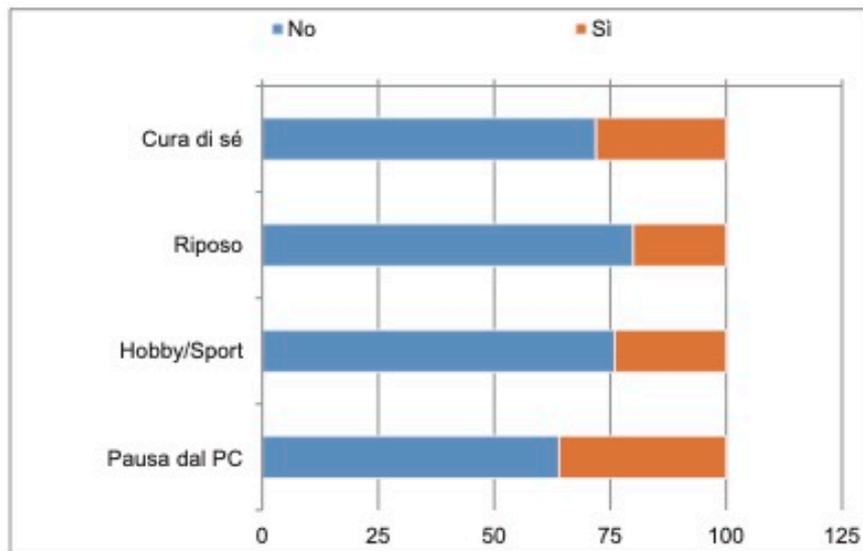
Sovraccariche per la combinazione delle attività lavorative e di quelle di cura, le lavoratrici intervistate affermano di sperimentare sempre maggiori difficoltà nel separare il tempo lavorativo dal



tempo libero e da quello dedicato alla cura della casa e della famiglia: è quanto riferisce, infatti, il 60% delle intervistate (Figura 10).

E allora a venire meno è il tempo per sé, in tutte le sue forme. Come possiamo osservare dalla Figura 11. La preponderanza della porzione in celeste degli istogrammi dimostra, infatti, che le donne sono costrette a rinunciare sostanzialmente al tempo per sé. Viene meno il tempo della cura di sé, quello per il riposo, quello per occuparsi dei propri hobby o dello sport, ma anche quello - tuttavia necessario - per staccare dall'attività di smartworking al computer.

Figura 11 - Disponibilità di tempo per sé

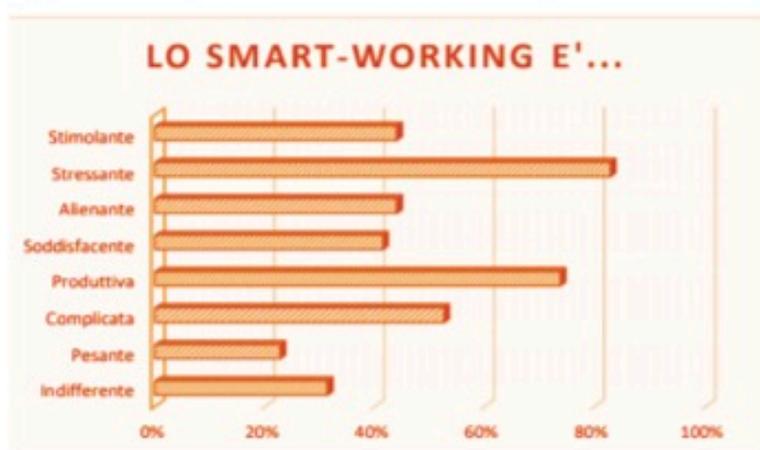




Il quadro è chiaro: lo smartworking fa aumentare il tempo dedicato all'attività lavorativa ed anche quello per l'attività di cura. Essendo la giornata un gioco a somma zero, per le lavoratrici in smartworking si riduce il tempo per sé.

Non sorprendentemente, quindi, chiedendo alle lavoratrici intervistate di esprimere la propria opinione complessiva in merito alla modalità di lavoro in smartworking, si osserva come più dell'80% di esse consideri l'esperienza dello smartworking particolarmente stressante (Figura 12).

Figura 12 - Opinione sullo smart-working



La motivazione potrebbe essere ricondotta al fatto di veder dilatati i tempi dedicati al lavoro e di dover sottostare ad obblighi di raggiungimento di obiettivi di performance particolarmente



stringenti. Anche l'aggettivo "complicato" è stato utilizzato da oltre il 50% delle rispondenti.

Il fatto di non dover più dedicare tempo agli spostamenti e la contemporanea estensione dei tempi di lavoro fa sì che tale modalità di lavoro venga anche percepita come particolarmente produttiva (75%).

Aggiungiamo una riflessione: percentuali simili nelle risposte riguardano sia l'aggettivo stimolante che quello alienante. Da qui emerge tutta l'ambivalenza di un fenomeno ancora poco conosciuto anche da parte di coloro che per prime vi sono coinvolte.



Conclusioni e raccomandazioni

Dall'analisi delle risposte ottenute in seguito alla somministrazione del questionario sulle implicazioni derivanti dall'adozione delle modalità di lavoro in smartworking emerge prima di tutto una diffusa ambivalenza di luci e ombre.

Lo smartworking si è configurato sinora prevalentemente come uno strumento emergenziale, al punto che, nell'attuazione corrente, si può definire più correttamente come homeworking o telelavoro. Da ciò derivano quindi complicazioni aggiuntive legate per esempio alla possibilità di separazione del tempo (ma anche dello spazio) lavorativo da quello libero e di cura.

Pertanto, nella pianificazione strategica per il futuro, è assolutamente da evitare che lo smartworking diventi una misura specificamente rivolta alle donne, come già sostanzialmente avvenuto per il part-time (che, ricordiamolo, nella maggior parte dei casi è involontario, ovvero viene richiesto dalle donne proprio perché si fanno carico pressoché esclusivo delle attività di cura non retribuite). Dai dati raccolti emerge, infatti, che oltre il 75% delle rispondenti sarebbe disposta a continuare a lavorare da casa anche al termine dell'attuale emergenza sanitaria.

Il rischio maggiore risiede nella possibilità che le lavoratrici si trovino "costrette" alla scelta dello smartworking e che su di loro ricada un peso ancora maggiore derivante dalla combinazione delle attività di cura non retribuite con le mansioni relative alle attività retribuite.



Per evitare questa occorrenza, è necessario ripensare la cura, a partire da una nuova consapevolezza: siamo tutte e tutti sia beneficiari che prestatori di cura, nelle nostre vite quotidiane. E proprio sulla cura si basa la stessa riproduzione sociale.

Pertanto, è necessario favorire una transizione culturale che passi anche attraverso l'adozione di nuove leggi che promuovano la condivisione della cura, come ad esempio una legge sull'equiparazione della durata del congedo di paternità obbligatorio a quella del congedo di maternità obbligatorio.

Infine, per ripensare la cura, è indispensabile rimetterla al centro non solo del dialogo pubblico, ma anche degli investimenti necessari al futuro del paese: è ormai noto che si tratti di un settore ad alto potenziale moltiplicativo. Ed è innegabile che il nostro Paese ne abbia bisogno.

Gabriella Saracino, già Direttrice apicale del Municipio IX - Presidente CUG Roma

Non è facile trattare la tematica dell'organizzazione smart working nella pubblica amministrazione di Roma Capitale. Non è cosa facile perché l'organizzazione dei servizi pubblici romani e quindi l'organizzazione degli uffici e del lavoro che ne consegue, ha sempre risentito di una difficoltà strutturale, sia perché provare a cambiare una delle parti tecnico/organizzativa di una struttura significa, come per ogni grande organizzazione, la necessità di rivisitare, modificare e lavorare sul cambiamento complessivo di altre parti del sistema, sia perché la complessità di una organizzazione così ramificata e differenziata come quella di Roma, organizzata in 15 macrostrutture fortemente legate ad un corpo centrale, ne ha impedito di fatto sino ad oggi la sua realizzazione. Tutto questo ha le sue ricadute sulla vita lavorativa dei 23.317 dipendenti presenti oggi su Roma.

Il mio intervento sul cambiamento delle modalità di lavoro soprattutto legato al mondo delle donne, parte da un personale doppio punto di osservazione: l'esperienza di chi negli ultimi 20 anni ha diretto strutture tecnico organizzative capitoline, con un occhio sempre attento all'organizzazione del lavoro tra le quali negli ultimi anni la Direzione Apicale del Municipio IX EUR, e quella di chi dal 2018, quale componente e presidente per Roma del CUG - Comitato Unico di Garanzia di tutti i dipendenti di Roma – organismo nominato per l'analisi e presentazione di proposte agli Organi di governo capitolino, primo tra tutti il Sindaco, si è occupato della pianificazione di iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valutazione delle differenze e conciliazione vita lavoro previste dal PAP – piano di azioni positive.

Entrambi i punti di osservazione contribuiscono alla descrizione di come una complessa e articolata organizzazione del lavoro quale è quella di Roma, si sia dovuta riorganizzare negli ultimi due anni, di come si sia modificata e differenziata la visione del lavoro negli uffici e servizi di questa città e partendo dal punto di vista di una struttura territoriale, il Municipio IX EUR, descriverò come siano state avviate e implementate, grazie ad un lavoro sinergico con i dipendenti, attività di cambiamento nei servizi legate ad una emergenza e come tale emergenza sia stata vissuta come una esigenza al cambiamento imprescindibile.

La pandemia ha determinato a livello municipale l'attivazione di tre tipologie di interventi: l'organizzazione e riorganizzazione degli ambienti di lavoro; la riorganizzazione del lavoro; l'organizzazione e/o riorganizzazione dei tempi di vita legati al lavoro.

Parto da una storia lavorativa accaduta forse due anni prima dell'attivazione a Roma del lavoro da remoto che vedremo definito successivamente anche come lavoro agile o smart working.

Una mattina viene da me una funzionaria, una donna giovane, la chiameremo Francesca, assunta da poco al Comune di Roma dopo una attesa di 10 anni dal superamento del concorso a tempo indeterminato. Per lei come per tanti altri, essere stata chiamata è stata una gioia immensa e inattesa. La sua e la vita di tanti, stava prendendo finalmente una strada stabile.

Premetto che il ruolo di funzionaria nella pubblica amministrazione è un ruolo importante sia per l'attività professionale richiesta, la quale implica il coordinamento di uno o più uffici, sia perché il "livello professionale" cui dà accesso è quello che ti consente in futuro di poter accedere alla carriera dirigenziale. A differenza del livello di istruttore amministrativo, che se pur qualificante non consente a chi lo svolge, per quanto competente, di poter accedere alla carriera dirigenziale.

Mi racconta la sua storia: è di una città del nord ma la scelta del concorso a Roma è stata fatta per seguire il marito nel suo lavoro. Ma in 10 anni di vita succedono tante cose e nella sua, prima fra tutte la nascita di un figlio, ancora piccolo al momento dell'assunzione e la successiva separazione. Lei ovviamente accetta il posto a Roma. È brava, attenta, impegnata.

Si trova una pensione vicino al lavoro e comincia a fare la pendolare dei fine settimana. Il bambino lasciato alla madre al nord che vede nei week-end. Dopo poche settimane mi dice che non ce la fa a mantenere questo "livello di assenza dal figlio". È stressata, pur mantenendo sempre sul lavoro quella concentrazione e impegno professionale che la distinguono. È brava.

Come sempre le storie di lavoro sono, soprattutto per le donne, fortemente intrecciate alla vita familiare e alle scelte che ne conseguono. Così un giorno entra nel mio ufficio chiedendomi di firmarle una lettera di trasferimento, che sia lei che io sappiamo essere equivalente ad una rinuncia alla carriera appena avviata. Mi dice che c'è la possibilità di essere riassunta nel suo Comune anche se con un livello professionale inferiore e di conseguenza anche uno stipendio diverso.

È un colpo per me vedere come tanta fatica fatta per acquisire una competenza professionale, debba essere annullata per difficoltà organizzative familiari. Cerco di ragionare con lei su come non farle perdere l'opportunità del livello professionale faticosamente acquisito con un concorso di più di 10 anni prima. Verifico come poterle andare incontro per conciliare piano professionale e vita familiare. Trovo ingiusto e mortificante che debba rinunciare a scelte professionali per organizzazioni di vita familiare.

Ragiono sulla possibilità (di poter far sì) che porti il figlio a Roma, rivedendo attraverso le norme contrattuali esistenti, i suoi tempi di lavoro per coniugarli con i tempi dei nostri servizi educativi, ma nessuna possibilità sembra essere fattibile perché per una donna sola con figli è ancora oggi tutto troppo costoso, sia in termini economici, che fisici e psicologici. Con grande dolore le firmo il trasferimento.

Come Direttrice e responsabile del personale, avrei potuto non concedere quel trasferimento, soprattutto per carenza di personale anche perché sapevo come so, che l'amministrazione non avrebbe riassegnato un'altra figura professionale di medesimo livello, indipendentemente dalle regioni per le quali mi assumevo l'onere di concedere un trasferimento.

Sentivo e sento in me la frustrazione di una donna, brava professionista, che per poter essere madre deve rinunciare ad una possibile carriera e per di più accettare un grosso passo indietro professionale, sicuramente non voluto ma, come per moltissime donne, accettato per necessità. Ma soprattutto, come dirigente, chiamata a trovare soluzioni funzionali in situazioni complesse, non essere riuscita a costruire per F. una alternativa lavorativa che le consentisse di non perdere il livello professionale acquisito, è una sconfitta.

Il suo caso, come quello di tantissime donne, non può essere considerato solo un problema personale perché è invece l'espressione di una non capacità del sistema lavoro di conciliare opportunità professionale e vita personale e familiare di tutti, in particolare delle donne, prime rinunciatarie, spesso inconsapevoli.

A questo punto una domanda non troppo retorica:

Qual è il compito primo di una amministrazione e di un dirigente? Saper analizzare i problemi, costruire strategie e processi di cambiamento, assumendosene la responsabilità.

Ho continuato negli anni a pensare a lei portando sui tavoli di lavoro sia politici che tecnici capitolini, questo esempio come cattiva gestione del tempo lavoro in una pubblica amministrazione.

Ho continuato a chiedermi cosa avrei potuto fare. Sicuramente da sola nulla. Allora mi sono detta tante volte che le nostre istituzioni, l'amministrazione di Roma, non erano pronte a ragionare su soluzioni che uscissero da schemi normativi definiti e, dal mio punto di vista, rigidi. Oggi lo sono?

Due anni dopo arriva la pandemia. La mia esperienza di Direzione municipale.

A febbraio 2020 capiamo che la vita di tutti sta cambiando ed io che dirigo un municipio di 628 dipendenti in un territorio di 183.000 abitanti e km quadrati, capisco dai primi segnali che arrivano dal governo che anche a livello amministrativo, per i servizi ai cittadini e per i dipendenti qualcosa cambierà anche se ancora non abbiamo idea di come e quando.

Si aprono diversi scenari e fasi.

Prima fase - riorganizzare gli ambienti di lavoro:

Da marzo 2020 l'emergenza pandemica da Covid 19 ha costretto l'Amministrazione tutta ad un'azione urgente di cambiamento organizzativo degli Uffici e Servizi di Roma i quali, con l'introduzione del lavoro da remoto di natura emergenziale, hanno subito una conseguente e sostanziale modifica delle modalità di lavoro.

Le prime note centrali ci esortano genericamente "a garantire la sicurezza dei lavoratori" ma non è ancora definito il quanto e il cosa.

Primo intervento municipale

Prima ancora delle disposizioni capitoline, siamo a marzo, avvio un raccordo con i funzionari per l'analisi e la predisposizione di cosa può servire per garantire prime attenzioni per una sicurezza sanitaria rivolta a tutti, dipendenti e cittadini che accedono ai nostri uffici e servizi, partendo dall'analisi e verifica del quanto dispongo come fondi municipali da poter impegnare per l'acquisto dei primi urgenti dispositivi sanitari: saponi, diffusori di gel sanificanti, mascherine. Successivamente predisponiamo stanze dedicate all'accoglienza, tiriamo su strutture leggere per il distanziamento, montiamo pannelli in plexiglas su ogni scrivania.

La prima fase imponeva, tutti a casa, ma per i servizi municipali definiti "di prossimità" come si fa? Abbiamo le persone che ogni giorno accedono ai diversi servizi. Al servizio sociale per colloqui di diversa natura ed esigenza: contributi, affidi, incontri protetti figli/genitori; così come per il servizio anagrafico per carte di identità e documenti necessari alla vita quotidiana e al servizio tecnico per interventi di manutenzione pubblica e privata.

Seconda fase:

Arrivano le prime disposizioni capitoline: applicare lo smart working. Ma lo smart working in Italia e a Roma nessuno lo conosce ancora veramente, lo si sta studiando: a Roma nel 2019 si erano avviati tre progetti: Progetto flessibilità lavorativa, Progetto di Lavoro Agile e Progetto di Telelavoro. Piccole sperimentazioni con pochi dipendenti. Tutto è ancora confuso, caotico e soprattutto chiesto e applicato in corsa.

In ogni Municipio i Direttori adottano approcci ritenuti funzionali da un punto di vista molto spesso personale, così "l'ansia" dettata da paura del contagio e di morte gioca un ruolo decisivo anche nell'organizzazione dei servizi da parte dei dirigenti: si oscilla tra mi attengo alle disposizioni che arrivano ad hanno detto tutti a casa e così faccio. Nel Municipio IX provo a capire cosa e come posso organizzare al meglio i miei servizi.

Secondo intervento municipale

Nel Municipio IX EUR con i miei due colleghi direttori di direzione, consultandoci ad ogni ora e spesso senza dircelo, abbiamo un pensiero comune: come direttori rimanere in servizio, essere presenti sempre perché è l'unico modo per osservare, capire, decidere le azioni e i cambiamenti futuri e soprattutto supportare il personale presente.

Anche questa decisione organizzativa avviene in prima istanza in assenza di una comune regia da parte degli organismi centrali. Ci viene ricordato che siamo direttori e dobbiamo sapere cosa fare e prendere autonome decisioni.

Da subito in Municipio ridefiniamo lo smart working come nuova modalità di lavoro: agile o da remoto. Su questo successivamente verranno scritti fiumi di narrativa.

In questo nuovo pensiero mi aiuta molto il mio lavoro nel CUG. Come gruppo, ci interroghiamo sulla nuova organizzazione del lavoro per tutti i dipendenti capitolini, portando le nostre riflessioni e considerazioni in Commissione Capitolina Pari Opportunità, Assessorato Capitolino al Personale. Non percepiamo però ancora un vero lavoro di analisi condivisa tra Organi Centrali e Organi Territoriali di Roma.

Gli uffici capitolini lavorano su un target definito dall'applicazione delle norme ministeriali e ai municipi è destinato il solo compito di applicare le norme secondo le proprie risorse, competenze, il proprio buon senso. Tra direttori municipali ci passiamo qualche informazione che difficilmente trova applicazione comune perché legata alla propria esperienza personale e conoscenza del contesto lavorativo diretto.

Riorganizzare il lavoro

Con i funzionari del Municipio IX definiamo e pianifichiamo le prime modalità di lavoro: da casa per alcuni e in presenza o rotazione per altri. Costruiamo un modello comune attraverso la predisposizione di schede di monitoraggio con assegnazione di obiettivi e verifica di compiti, anche se questo lavoro avviene senza aver potuto avviare una formazione specifica. Lavoro con ogni servizio e funzionario, sull'analisi organizzativa delle azioni e delle scadenze, non trascurando di considerare le capacità di ogni loro istruttore. Si impara così a differenziare ma anche ad affinare e riconoscere in modo più specifico e qualificante le competenze di ognuno. Il risultato è, per ogni servizio, la definizione di una scheda che partendo dai macro-obiettivi del servizio venga applicata alla assegnazione di compiti e scadenze giornaliere/settimanali per ogni collega del proprio ufficio. Anche questo non è stato semplice, perché è stata una autoformazione e

riorganizzazione del lavoro partita da una individuale e diversa capacità di analisi e lettura di obiettivi e competenze da parte di ogni funzionario.

Tutto questo ci tornerà utile nel momento in cui questa modalità verrà ufficializzata dagli uffici capitolini. Perché, almeno in un primo momento, un lavoro di rete, analisi e sintesi delle modalità operative messe in campo da parte di tutti i municipi, non viene avviato.

All'inizio il "pensiero rigido" ha avuto il sopravvento. Il bisogno di controllo sul lavoro dell'altro sembra essere stata la prima e unica attenzione, come immediata è stata la preoccupazione che il tempo lavoro svolto fuori dalle mura istituzionali potesse non essere produttivo come quello svolto in presenza.

Terzo intervento municipale

Il lavoro da remoto mette in evidenza un'altra criticità già conosciuta e presente tra le competenze richieste ai dipendenti della pubblica amministrazione di tutti i livelli professionali: il possesso di competenze informatiche. Come manifesta tutta la sua criticità l'inadeguatezza di una rete informatica che dovrebbe sostenere il lavoro digitale di tutti i servizi e dipendenti di Roma.

Per gli strumenti informatici l'amministrazione, dando per scontato che ogni persona posseda un computer personale, chiede che ogni dipendente svolga il lavoro da casa con propri strumenti tecnologici: personal computer, tablet, smartphone

Nei primi mesi del 2021, la prima innovazione municipale è quella di non far gravare il lavoro sui dispositivi telefonici personali dei dipendenti, acquistando cellulari di servizio per il lavoro di collegamento con e tra servizi e per la maggior parte dei funzionari che si relazionano direttamente con i cittadini. Servizi quali URP, Segretariato sociale, Assistenti Sociali, Funzionari dei servizi educativi, responsabili di uffici tecnici o quanti venivano individuati dai funzionari stessi per necessità di servizio. Diveniamo così il primo Municipio a Roma a dotare i dipendenti di questo strumento di lavoro. Ne acquistiamo circa 30 grazie ad un lavoro di collaborazione con il Dipartimento Tecnologico

Sempre nei primi mesi del 2021 la seconda azione innovativa municipale, unica su Roma, è l'acquisto di n. 40 personal computer. Questo evita un massivo trasbordo di carte, migrazione di dati con ripetuti salvataggi dei lavori svolti da casa sui supporti più disparati, invio di file tra caselle di poste personali e di lavoro con tutti i rischi connessi a queste attività. Consente anche l'accesso programmato alle tante riunioni da remoto che da questo momento in poi verranno avviate.

Se il lavoro da remoto fosse concepito come un diritto, cosa che da molti viene sostenuto, si delineerebbe una forte disegualianza tra chi è in grado di esercitare questo diritto e chi, per condizioni al di fuori della sua volontà, non può.

Il lavoro da remoto è una delle maggiori eredità che la pandemia ha lasciato nelle nostre vite quotidiane, sia che venga declinato nella forma del moderno e poco diffuso smart working, formula per indicare una modalità di lavoro che supera i vincoli di tempo e di spazio, sia che venga inteso come il più diffuso telelavoro, che semplicemente sposta il luogo di lavoro dall'ufficio a casa, con orari e vincoli invariati.

Siamo di fronte a un cambiamento che segnerà profondamente il modo di vivere il lavoro soprattutto delle generazioni che si sono affacciate negli ultimi dieci-quindici anni nel mondo lavorativo.

La diffusione dello strumento dipende dalla platea dei lavoratori e delle lavoratrici che possono oggi lavorare da remoto, tolte le condizioni emergenziali che hanno spesso

spinto a distanza anche mansioni e ruoli per i quali la prossimità fisica sarebbe fondamentale.

Un'Amministrazione che si muove con determinazione nella direzione della digitalizzazione inclusiva non solo crea le condizioni per un beneficio concreto ed esteso delle opportunità offerte dalla trasformazione digitale per la crescita sociale ed economica, ma crea anche, allo stesso tempo, le condizioni per una crescita culturale sempre più interconnessa e, quindi, non solo consapevole, ma anche base per una sempre maggiore partecipazione dei/delle dipendenti e della popolazione tutta alle dinamiche economiche cittadine. (1)

Organizzare e/o riorganizzare i tempi di vita legati al lavoro

In Municipio, la parte più complessa della riorganizzazione del lavoro è stata quella, come detto all'inizio, di saper intercettare e coniugare esigenze di vita lavorativa in presenza con esigenze di vita familiare che stava subendo anch'essa una evoluzione organizzativa complessa, legata ai temi della cura, della scuola e di tante differenti fragilità.

Il lavoro da remoto sembra inizialmente la panacea ad ogni soluzione organizzativa ma ben presto riporta a galla tematiche organizzative vita/lavoro tante volte analizzate a livello generale, con specifiche attenzioni ai tempi organizzativi delle famiglie e in particolare delle donne.

Ritorna alla mente la storia di F.

In Municipio, osservo un doppio movimento organizzativo da parte soprattutto delle donne: molte colleghe cominciano a manifestare le difficoltà inizialmente percepite e divenute col tempo sempre più reali: da una parte il piacere contro la fatica di doversi sobbarcare lunghi spostamenti o corse casa/scuola/lavoro/altro, dall'altra la consapevolezza dell'importanza e la necessità di mantenere spazi di lavoro definiti e differenti dagli spazi di vita familiari. Lavorare da casa, in presenza di figli, familiari da accudire, fa entrare in crisi ancor più le colleghe con conseguente innalzamento dei livelli di stress e mette in luce quello che è sempre stato sotto gli occhi di tutti ma che per molti e da sempre è stato dato per scontato: i doppi o tripli ruoli svolti con prevalenza dalle donne che le hanno portate in maniera più o meno consapevole a rinunciare alla crescita professionale a fronte di necessità di cura attribuite loro per genere e cultura. D'altro canto, per le situazioni organizzative familiari più definite, cresce la richiesta di uscire dal part time o da forme di congedo parentale o di ridurne i tempi e questo mi convince ancor più di quanto un buon livello organizzativo del lavoro, possa consentire di rivedere diverse posizioni lavorative e di non perdere tante opportunità di crescita professionale e conseguenti standard retributivi. Lo vedremo più avanti dai dati raccolti e analizzati come CUG sulla conciliazione vita/lavoro per i dipendenti di Roma, partendo dalla ridefinizione dei confini tra tempi e spazi di lavoro e vita privata nella pubblica amministrazione, quale più importante cambiamento avvenuto con la crisi pandemica. Abbiamo osservato quanto la sfera lavorativa e la vita privata abbiano vissuto nuovi rapporti, richiedendo nuovi equilibri. Punto di partenza è stato non pensare più alla conciliazione come a una questione solo femminile, ma ragionare nell'ottica del più ampio work-life balance, che chiama in causa anche l'universo maschile. Strumenti importanti per raggiungere tale traguardo, che passa senza dubbio attraverso il superamento della concezione culturale della vita familiare che vede la donna

responsabile della cura e la obbliga a sostenere doppi ruoli e doppi oneri, sono gli istituti dei congedi “imposti” anche agli uomini ma ancor più la flessibilità oraria e lo smart working.

I dati di Roma Capitale relativi agli strumenti di conciliazione al 2020 ci indicano che su una compagine complessiva di 23.541 dipendenti di cui 16.454 donne, sono stati 1646 coloro che si sono avvalsi/e del part time a richiesta, pari al 6,3% del totale e, di questi, 1356 sono donne, per una percentuale pari all’82%.

Nello specifico, sono stati 147 gli uomini che si sono avvalsi di un part time inferiore al 50% e 159 le donne: dato numerico sostanzialmente affine. Per quanto riguarda, invece, il part time superiore al 50%, a fronte di 143 uomini, sono state 1197 le donne a farne ricorso: ciò significa che l’89% di coloro che hanno scelto tale articolazione del lavoro sono donne.

L’analisi fin qui condotta evidenzia la netta prevalenza delle donne rispetto agli uomini nell’utilizzo di tale istituto soprattutto nella formula del part time superiore al 50%: le ragioni possono essere le più varie, ma senza dubbio un ruolo prevalente gioca la necessità di conciliare le esigenze lavorative con i carichi familiari di cura che per le donne si traduce nel sacrificare l’aspetto retributivo e le probabilità di carriera.

La disamina dei dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi L. 104/1992, personali, ma soprattutto parentali, fa emergere ancora più chiaramente il gap. Per quanto concerne i congedi ex L. 104/1992 personali, 1058 sono state le fruizioni complessive e di queste, il 66% richieste da donne; 5467 sono state invece quelle per i congedi ex L. 104/1992 parentali e di queste il 76% chieste da donne. E ancora: 3.804 sono stati i congedi parentali facoltativi erogati e tra di questi, il 77% a donne. (2)

CONSIDERAZIONI E CONCLUSIONE

L’emergenza epidemiologica nella gravità di quanto successo, ci ha messo di fronte ad un’accelerazione di cambiamento sia di ottica di lavoro che di organizzazione di vita/lavoro. Lo stress al quale siamo stati sottoposti e che ritengo egregiamente affrontato come cittadini e la fatica gestita come dipendenti di una pubblica amministrazione non possiamo e non dobbiamo dimenticarli.

Ma per far questo, è necessaria una riflessione ed un ripensamento dei modelli organizzativi fin qui adottati in modo da mettere in sinergia l’efficienza, l’innovazione e la performance del/la lavoratore/trice non più strettamente connessa al tempo lavoro in presenza: in altre parole occorre l’adozione dello smart working quanto più possibile, quando possibile, quale strumento organizzativo, svincolato dal concetto di conciliazione vita/lavoro, e che si sposti l’ottica di valutazione del lavoro subordinato dal tempo lavorato al risultato della prestazione.

Una ricerca dell’INAPP (Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche) ha evidenziato come lo smart working adottato nel periodo di emergenza Covid in forma semplificata (meglio definibile come lavoro da remoto emergenziale, in quanto ha portato ad una semplice trasposizione a domicilio della prestazione lavorativa svolta in presenza senza dar luogo ad una riorganizzazione del lavoro né ad una riformulazione dei processi produttivi che lo smart working necessariamente porta con sé), seppur presentando aspetti che necessitano di essere attenzionati (quali la necessità di coordinare il lavoro, il rischio dello straripamento dell’orario lavorativo, il diritto alla disconnessione, il pericolo dell’isolamento) ha dato esiti positivi al punto che l’esperienza intrapresa rappresenta una prospettiva da cui non si deve e non si può tornare indietro.

Ritengo che il lavoro agile abbia rappresentato una grande opportunità ma anche una grande sfida; che porta con sé dei rischi che vanno dalla stereotipizzazione di genere, all'isolamento, all'esclusione, passando per le endemiche resistenze al cambiamento e alla discriminazione salariale.

insieme alla considerazione che il lavoro agile non è uno strumento di conciliazione né un servizio di welfare, ma un cambiamento, prima ancora che organizzativo, culturale, che richiede il passaggio dal controllo visivo del/la lavoratore/lavoratrice al controllo per obiettivi e, conseguentemente, esige un nuovo modello di produttività che sia svincolato dal lavoro in presenza, aspetto che consentirebbe di superare o quanto meno contribuire a diminuire il differenziale retributivo, questo sì esistente tra uomo/donna, per retaggio culturale destinata ai doveri di cura, in ragione del fatto che ad incidere su tale divario è la parte variabile del salario, influenzata in via preponderante dalla presenza fisica in ufficio.

In questi due anni abbiamo fatto di tutto per non far trasparire ai cittadini i nostri disagi così come a livello mediatico. (oggi mi sembra che tutto questo non abbia pagato se si pensa di voler far tornare i servizi e il lavoro indietro di due anni)

Come possiamo far sì che quanto messo in campo in questi due anni siano voce che non taccia ma sia premessa di rinnovamento amministrativo a servizio non solo dei cittadini ma delle persone, dei lavoratori che questi servizi garantiscono ogni giorno?

La storia di F. mi ha insegnato tanto e forse, anzi, sicuramente, è quella che indirettamente mi ha dato l'input per pensare, affinare strategie di lavoro e sicurezza di gestione del cambiamento organizzativo, partendo dal lavoro di ascolto e collaborazione con funzionari e dipendenti.

Oggi sembra che il «ritorno alla normalità» significhi ignorare che cosa è accaduto negli ultimi due anni sul versante organizzazione del lavoro e dei tempi di vita delle persone. Significa, come affermato dal Ministro Brunetta nella prima riunione della Commissione tecnica dell'Osservatorio sul lavoro agile nella pubblica amministrazione ripristinare il lavoro in presenza come modalità ordinaria di lavoro pubblico, fissandolo in apposite linee guida per poi "definire diritti e doveri dei lavoratori e delle amministrazioni".

Una lettura questa che fa tabula rasa di quanto messo in campo in questi ultimi due anni in termini di soluzioni di lavoro diversificate, soluzioni che tengo a ricordare, sono quelle che hanno consentito al sistema amministrativo romano di rimanere sempre attivo continuando ad erogare servizi ai cittadini, nonostante contesti di lavoro molto spesso non adeguati e strumenti informatici obsoleti.

Le Istituzioni devono saper lavorare con i servizi, sapendo trasformare il lavoro in emergenza in lavoro a sistema, leggendo il cambiamento e sapendolo tradurre in atti concreti.

(1) da Relazione Annuale del CUG di Roma Capitale – anno 2020

(2) analisi e dati sono estrapolati dalla Relazione annuale del CUG anno 2020 presentata a Roma Capitale - SEZIONE II - DATI SULLA CONCILIAZIONE VITA/LAVORO: part time, congedi di maternità/paternità e parentali, congedi/permessi per disabilità.

Serena Sorrentino, Segretaria generale Fp Cgil*

Grazie per questa iniziativa, mi trovo molto d'accordo con quanto detto fino ad ora per cui voglio riprendere solo tre concetti già citati dalla Presidente Titti Di Salvo.

Si diceva non è lavoro da casa: vero. E abbiamo ora la responsabilità di tradurlo dal punto di vista legislativo e contrattuale.

Io mi iscrivo tra quelli che ritengono sia necessario fare una revisione critica di quella che è stata la sperimentazione del lavoro nella fase emergenziale, ma che non tutto è da buttare, anzi.

Credo che anche il processo evolutivo, di sostegno legislativo e di contrattualizzazione del lavoro agile, possa tradurre strumenti utili all'efficacia dell'utilizzo di questo strumento da ciò che abbiamo praticato.

È una forma di segregazione? Rischia di esserlo se interpretiamo il lavoro da remoto come homeworking. È fattore di libertà e autonomia? Sì, ma se decidiamo di cambiare il paradigma con il quale abbiamo adottato il lavoro da remoto.

Le donne erano costrette e intrappolate in una scatola chiusa, che è la casa, in cui c'erano altre scatole chiuse che sono le stanze virtuali. I dati ci dicono che le donne preferiscono autodeterminare il proprio percorso di condivisione delle responsabilità genitoriali, della scelta di lavoro da remoto o in presenza purchè su base volontaria. Che cosa abbiamo fatto noi nel contratto collettivo nazionale del settore pubblico, abbiamo definito una disciplina partendo dall'esperienza, ascoltando le esigenze delle amministrazioni, delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abbiamo trattato due forme diverse di lavoro da remoto: una classicamente definita lavoro da remoto che non ha un vincolo spaziale ma un vincolo temporale. Questo tipo di lavoro ha il vantaggio che, assimilando il processo di lavoro e gli orari di lavoro a quello in presenza, tutti gli istituti contrattuali sono esattamente riproducibili. È chiaro che il lavoro da remoto pone il problema di un cambiamento culturale, che è di approccio da parte dei dirigenti nella programmazione degli obiettivi ma anche proprio nell'organizzazione del lavoro. Il lavoro da remoto, ancor di più se lavoro agile, ha bisogno di una flessibilità organizzativa.

La seconda tipologia di lavoro che contrattualizziamo è il lavoro agile, provandoci ad avvicinarci sempre di più al concetto internazionale di lavoro agile in cui non c'è vincolo spaziale ma neanche temporale. Uno strumento estremamente flessibile, anche nell'autonomia dell'organizzazione della propria prestazione lavorativa, e che quindi ha la necessità di far correre insieme diritti e doveri.

E la codificazione dei diritti, ovviamente guardando al diritto alla disconnessione perché quello che abbiamo osservato nelle tante forme di lavoro da remoto è che il tempo si dilata, sovrapponendo responsabilità familiare, genitoriale e non solo.

La sovrapposizione di responsabilità è stata autogestita dalle donne non riuscendo più a delimitare gli ambiti. Per questo abbiamo utilizzato il diritto alla disconnessione con due fasce temporali. Inoltre il soddisfacimento del lavoro da remoto non ha una tipizzazione di genere, il tema che viene posto dalle lavoratrici e dai lavoratori è la volontarietà, la libertà di scegliere se accedere all'istituto o meno, potendo alternare la presenza al lavoro da casa.

Quindi abbiamo cercato di introdurre attraverso la contrattazione elementi d'innovazione che concilino la tutela dei diritti con l'efficienza della Pubblica Amministrazione accettando però una sfida che deve essere raccolta

dall'Amministrazione pubblica, sperando che la legislazione accompagni la contrattazione, e cioè che l'innovazione per sostenere l'agilità del lavoro deve trasformare la cultura amministrativa in agile.

E l'ambiente digitale aiuta a costruire una cultura del lavoro agile, a costruire un'amministrazione realmente improntata ai modelli agili.

* bozza non corretta

Conclusioni

Monica Lucarelli, Assessore alle Attività Produttive e alle Pari Opportunità di Roma Capitale

Sono qui in veste di Assessore di Roma Capitale, ma quando è cominciato il lockdown, anzi prima del lockdown, io ero amministratore delegato di un'azienda in Brianza e il mio mercato più importante di riferimento era il Sud-Est asiatico e anche la Cina: di conseguenza ho cominciato con i problemi di clienti che chiudevano ben prima del primo caso di Codogno.

Partiamo proprio da qui, dalla pandemia. Alcuni hanno detto che è stato un nuovo inizio per via dello smart working. Bene, io non mi sentirei di considerare propriamente come una sperimentazione dello smart working: diciamo che ci siamo tutti rimboccati le maniche per cercare una soluzione a una situazione che ovviamente ci ha trovato tutti impreparati. Mondo pubblico e mondo privato.

Consideriamo che le imprese non sono tutte grandi imprese: in Italia oltre il 90% delle imprese sono piccole e piccolissime imprese; sono imprese familiari dove andare a parlare di smart working è qualcosa di veramente difficile e operativamente complicato. In più se le aziende non sono di servizi, ma sono di produzione, ovviamente accade che non tutti i ruoli e non tutti i lavori sono uguali. Mi preme dire questo perché quando si ha poi il cappello dell'amministratore, ancor di più quando si ha il cappello politico e istituzionale in Parlamento e si pensa alla parte normativa, regolamentaria, è bene ricordarsi di quanto sia frammentato il nostro Paese che, seppur piccolo, ha una molteplicità di interessi e di peculiarità da tenere in considerazione e questo per me è davvero molto importante.

Poi vedo che abbiamo fatto bene, con tutte le difficoltà e tutta la crisi economica che si è scatenata; ognuno per conto proprio giunge in Parlamento a dover fare delle scelte complicate e molto veloci. Come Azzurra ricordava prima abbiamo condiviso quattro mesi di notti a confrontarci su una serie di tematiche in primis quelle legate alla rappresentanza femminile, ma poi subito dopo anche i diversi lavori, le diverse difficoltà che avevamo, i figli sulle spalle, ne abbiamo tre per uno, quindi... facciamo tanti figli anche!

Io ho sempre raccontato che ho potuto andare in azienda perché, essendo amministratore delegato, oltre che responsabile per la sicurezza della mia azienda, dovevo stare là con gli operai e, come dicevo, ho potuto andare in ufficio perché avevo due figli maschi grandi che si sono occupati della sorella piccola che era in DAD.

Personalmente penso che il secondo elemento e però essenziale che è quello culturale, dell'educazione al cambiamento e questo vale sia per il mondo privato che per il mondo pubblico. Lo si diceva nell'ultimo intervento che l'aspetto culturale, dell'attitudine al cambiamento dei modelli lavorativi è proprio fondamentale. Io sono entrata nella P.A. con un ruolo di amministratrice da pochi mesi e mi rendo conto che avere a che fare con la P.A. non è minimamente paragonabile al mondo del privato. Ci sono delle eccellenze meravigliose, ci sono delle persone che lavorano per tutti i colleghi che magari non fanno nulla o poco e si nascondono, ma queste non sono cose che non possiamo raccontare della P.A. Di fatto se un'azienda privata fosse gestita come è gestito un assessorato o un dipartimento, vi assicuro che sarebbe terribile.

Poi ripeto preservare le eccellenze che ci sono. Sto conoscendo delle sacche di talenti anche inesperti nel calderone di tante persone che fanno poco, purtroppo le persone che lavorano bene, alle volte se non le vai, come dire, un po' a cavare nel mazzo si perdono, invece quelle vanno valorizzate, soprattutto le persone giovani. In questo purtroppo lo smart working paga una pecca importante perché c'è il rischio che, tenendo le persone in smart working al 100% o anche al 80% qui si ricollega al modello ibrido che mi trova perfettamente d'accordo perché ci aiuta a lavorare con le persone, guardarsi in faccia, lo abbiamo visto anche con Azzurra: poi nel momento in cui ti incontri e ti guardi negli occhi non è la stessa cosa che lavorare con un computer. Alla fine vedere le persone a distanza in dimensione naturale aiuta anche la relazione. Quindi soprattutto con le persone più giovani che devono imparare, teniamo a mente che si apprende anche tanto lavorando con gli altri e quindi lo smart working deve essere una soluzione che si affianca al lavoro in presenza. Ora io non so come normativamente si possa riuscire a mantenere quella flessibilità che è importante per lo strumento, ma io non andrei mai ad un 100% perché, oltre che sulle spalle delle donne con tutti i problemi che sono stati detti e che non ripeto, c'è anche il fatto che si perde un pezzo importante di crescita, quella crescita che viene dal "Rubo il mestiere con gli occhi".

Quando tu hai ragazzi giovani che entrano a lavorare con te - contesto pubblico o privato è uguale - il fatto di affiancarli, di stare con loro, di far vedere alcune dinamiche anche relazionali nella gestione di un cliente piuttosto che di un cittadino, di uno sportello, non è la stessa cosa, per cui farlo in presenza comunque è di un'importanza secondo me notevole. Dopodiché lo smart working deve prevedere sicuramente la parte di educazione digitale e su questo noi donne siamo purtroppo un passo indietro anche per quel discorso delle competenze STEM anche se pure lì si è fatto un grande passo in avanti. Sono un ingegnere meccanico, quando mi sono iscritta all'università eravamo l'1% oggi ci sono il 30% delle ragazze quindi vuol dire che dal 1998 - l'anno in cui mi sono laureata - ad oggi si è fatto comunque un pezzo importante di strada. Però le competenze digitali devono essere applicate anche a tante materie che sono umanistiche, a campi di lavoro diversi. Se oggi pensiamo che le occupazioni al femminile sono le meno digitalizzate anche rispetto alle imprese maschili vuol dire che noi dobbiamo anche su di noi fare un lavoro di crescita culturale importante, perché poi la digitalizzazione è quella che permette a me di rispondere sotto al tavolo a mia figlia che mi ha fatto una videochiamata e magari farle segno che non posso rispondere e la chiamo dopo, però gliel'ho detto guardandola e non mandandole un messaggio. Comunque è qualcosa che aiuta; digitalizzazione, al di là delle battute, vuol dire rivedere i processi e le procedure del lavoro quindi non si può pensare di applicare lo smart working avendo le stesse identiche procedure e gestione del lavoro con modelli di lavoro identici a quelli che ci sono nel lavoro in presenza, perché comunque è un modello di lavoro diverso. Di qui un appello a coloro che possono rappresentare i sindacati a aiutarci a fare anche un percorso di cambiamento della mentalità del dipendente pubblico, dove non si ragiona più per mansioni, ma si inizia a ragionare per obiettivi. Perché è ovvio che le demansioni, alcune sono di persone assunte per fare le fotocopie, oggi non hanno più senso, ma se tu da contratto non puoi fargli fare altro diventa veramente complicato e farle dissentire sono difficoltà reali e concrete.

Ovviamente le grandi imprese, quelle che avevano un'origine pubblica hanno fatto questo lavoro molto forte negli anni, si sono "specchiate" nei modelli, nelle procedure, tanto era da fare lo sappiamo, però forse la P.A. viene un po' dopo e quindi credo sia

importante lavorare tutti insieme su questo. Dopodiché lo strumento può essere anche uno strumento ibrido è importante e io sono d'accordissimo che vada assolutamente cancellato il fatto che lo smart working possa essere un aiuto alla conciliazione perché per carità! Diventa veramente una cosa ghezzante per le donne. Poi che di fatto possa capitare che se io posso nel ruolo seguire una call e accompagnare mia figlia o mio figlio che sta in piscina, questa diventa una cosa mia, ma non sul fatto che io sto a casa e lavoro da casa perché nel frattempo posso cucinare il pranzo o, in una pausa, andare a prendere i miei figli a scuola. Perché quello diventa veramente l'ennesimo carico di lavoro e poi quando io prima scherzavo dicendo che le ore non sono 24 per tutti perché purtroppo siccome noi facciamo 4 cose in contemporanea, noi donne, alla fine quelle ore si moltiplicano per... e questo tra l'altro comporta anche un livello di stanchezza e di stress e anche di salute perché poi c'è anche un discorso di benessere quando si parla di stili di vita, di Well Being, proprio di benessere, ecco sicuramente tutto questo impatto, questa fatica del lavoro e della gestione, non aiuta neanche una sana realizzazione di sé e quel di senso di colpa con cui conviviamo di non essere mai abbastanza e di non essere mai nel luogo giusto, perché c'è sempre qualcun altro che in realtà ci sta chiedendo.

Penso che su questo possiamo fare un bel lavoro e in qualche maniera la pandemia - io non credo che ci sarà proprio un momento di un dopo Covid, purtroppo ci sarà un percorso con una coda un po' lunga - però volendola vedere in positivo, anche perché i lati negativi sono veramente tanti - ha creato una breccia nel muro nella quale noi ci possiamo inserire per aprire uno squarcio e andare verso il futuro e su questo, diciamo oggi, con il cappello di amministratore, cerco sempre di ricordarmi l'esperienza dalla quale vengo per poter portare un valore aggiunto.