

Convegno

DONNE, LAVORO E PANDEMIA

Roma, 13 ottobre 2021

Intervento introduttivo

Chiara Volpato, Responsabile nazionale Coordinamento Donne ACLI

Vorrei contenere questo mio intervento di apertura in un tempo breve, per dare spazio alle e agli ospiti che hanno accettato il nostro invito e che ancora ringrazio.

Per questo, entro subito nel merito delle questioni che ci hanno spinte, come Coordinamento Donne ACLI, a promuovere questo incontro che, in realtà vuole essere solo la prima tappa di un percorso che – mi auguro – possa vederci ancora insieme con reciproco interesse e, perché no, anche sostegno.

Sono ormai noti e dettagliatamente misurati gli esiti negativi della pandemia nei confronti delle donne, che sono andati ad acuire una situazione già critica su diversi fronti. Ne siamo abbondantemente avvertite/i, e non starò qui a darne conto, rinviando al dossier di documentazione che abbiamo prodotto per questa occasione, per chi volesse approfondire. Ma, in modo veloce e appena un po' provocatorio, mi prendo la libertà di richiamare alcuni elementi che concorrono a caratterizzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro:

- ⇒ nei numeri (assai al di sotto della media europea e degli obiettivi di crescita, di anno in anno disattesi);
- ⇒ nelle forme contrattuali (con prevalenza nelle tante aree di nero e di grigio del MdL e in quelle del precariato "legale");
- ⇒ nei comparti produttivi (con una concentrazione nei Servizi, e dei servizi alla persona in special modo, colpiti particolarmente dalla crisi e notoriamente caratterizzati da maggiore precarietà e bassi salari);
- ⇒ nelle retribuzioni (con un differenziale ormai cronico, anche per le questioni di cui sopra, che sta già mostrando i suoi effetti sul piano pensionistico);
- ⇒ nelle carriere (nelle quali i tetti di cristallo devo fare i conti con i pavimenti da lavare).

Non è solo il fatto che la partecipazione femminile nel mercato del lavoro sia relativamente recente a determinare eccentricità rispetto ai comportamenti maschili, ma – come ormai anche questo stranoto – l'iniqua distribuzione dei carichi di cura. Se

infatti per gli uomini la costruzione di un nucleo familiare si rivela come fattore ininfluenza o addirittura vantaggioso rispetto all'impegno lavorativo e allo sviluppo di carriera, per le donne non è così.

Al di là delle determinanti battaglie sui necessari cambiamenti culturali per correggere questa innaturale tendenza, è ormai chiaro che sostenere l'occupazione femminile vuol dire intervenire contemporaneamente e consistentemente sulle misure di welfare. Stranoti sono anche le cause e gli effetti di questa inerzia sociale e politica sul versante demografico: famiglie sempre più piccole nell'impossibilità di distribuire il carico della cura su un numero ampio di componenti, natalità sempre più ridotta.

Il diritto alla disconnessione non esiste nel lavoro di cura. E' uno dei motivi – forse il maggiore – per cui le traiettorie biografiche delle donne evitano, riducono e rinviando, con una progressione inarrestabile, le scelte riproduttive. Le giovani donne vivono spesso una contesa spietata tra il desiderio di mettere al mondo il proprio talento o il proprio figlio, condizione senz'altro ignota ai loro coetanei maschi.

Abbiamo stentato a lungo, veramente troppo a lungo, per dare risposta a questa situazione e per assumercene una responsabilità sociale e collettiva. Le strategie messe in campo dalle donne – che ne hanno fatto delle "equilibriste", come molti studi le definiscono – sono state alla fine scelte soggettive e private, soggettivamente e privatamente pagate, pur nell'utilizzo di strumenti nuovi nel mercato del lavoro, come è stato per il part-time.

Il dibattito sulla conciliazione, più che aprire un fronte di ricerca autenticamente orientato ad elaborare piani di intervento integrato, interessando uomini e donne, organizzazioni del lavoro e sindacati, istituzioni pubbliche e comparto privato, si è per lo più caratterizzato nella ricerca di misure rivolte alle donne, rafforzandone così la segregazione, esasperandone la diversità e la marginalità. E questo – lo sappiamo bene – ad onta delle competenze e di un sorpasso sui livelli di istruzione che data ormai qualche decennio.

Cos'è successo durante la pandemia, i periodi più duri del lockdown, con la chiusura delle scuole o – per certi versi, peggio ancora – con la DAD, lo sappiamo tutti. Quella dello smart-working è stata una scelta obbligata. Forse anche l'unica possibile. Ma è stata anche una cartina di tornasole che ha portato in bell'evidenza disparità e disuguaglianze – tra le famiglie e all'interno delle famiglie – a volte anche drammaticamente.

L'utilizzo diffuso di quello che è stato chiamato indebitamente smart-working (poi smart-working semplificato) ha garantito al Paese di andare avanti. E anche lo smart-working è andato avanti, protratto in misura eccezionale fino ad oggi e per la pubblica amministrazione – ormai è certo – fino al 15 del mese di ottobre.

Entrato dalla porta di emergenza, interpretato un po' frettolosamente – prima che presentasse il conto – come strumento di conciliazione, è quasi certo che rimarrà tra le forme generalizzate e stabili della prestazione lavorativa. Regolandolo, come finora non era stato possibile o comunque non era stato fatto.

E qui, siamo nel cuore del nostro incontro.

Chi interesserà lo smart-working del "futuro"?

Quello "smart" che caratterizza il working, somiglia – per noi sospettosamente – a quel "part" del time, con il quale non siamo in grande amicizia, non tanto per l'istituto in sé, ma per le disparità che ha incrementato invece di ridurre. E per quel suo "mettersi al posto" di altro tipo di interventi, surrogando di fatto – sia pure parzialmente, part-time per l'appunto – un pezzo di infrastrutture sociali.

Sarà l'ennesima trappola per le donne o potrà rappresentare una forma più evoluta del lavoro, svincolandolo finalmente e davvero dalla misura del tempo invece che ancorarlo alla qualità della prestazione lavorativa? E succederà che la frequentazione del luogo di lavoro, dalle sale riunioni alle macchinette del caffè ai corridoi, non sarà più condizione per condividere "apprendimenti organizzativi" e cooptazioni?

Sarà rubricato tra le concessioni che le organizzazioni fanno, magari all'interno degli accordi sul welfare aziendale, in materia di conciliazione dei tempi o sarà la forma attraverso la quale lavoreremo, uomini e donne, apprendendo processi nuovi e tornando finalmente a valutare il lavoro per la sua qualità ed efficacia? Saremo in grado di ridefinire davvero il lavoro attraverso obiettivi?

E ancora, l'esperienza fatta – e, per molte/i, ancora in corso – è stata necessariamente indifferente alle condizioni materiali (dotazioni tecnologiche e connettività) e alla loro adeguatezza. Così come è stata indifferente alla formazione dei soggetti, alle loro conoscenze informatiche e digitali. Saremo in grado di fare di questo frangente una occasione di apprendimento collettivo, un potente strumento per ridurre il digital divide?

Finora, il dibattito sul "diritto alla disconnessione" aveva interessato un numero relativamente ristretto di soggetti, i "pionieri" per così dire dello smart-working, in un

tempo non interessato dalla pandemia, in una dislocazione non coatta della prestazione lavorativa. E adesso? Sì, certo, tra le norme che regolano lo smart-working, ovvero negli accordi individuali che devono essere sottoscritti, il diritto alla disconnessione è solitamente nominato. Ma è davvero così semplice?

L'autonomia nella gestione dei tempi di lavoro che – in parte – caratterizza lo smart-working non può essere contrabbandata tout court per conciliazione, anche se – fuori dalla pandemia – il gradimento per questa modalità di lavoro era piuttosto alto e i dati sulla produttività anche.

Abbiamo dunque a che fare con uno strumento che – sia pure in contingenze estreme e in modo coatto – si è imposto massicciamente nel mondo del lavoro, facendo emergere, ad onta del suo "leggiadro" nome, vantaggi e criticità, opportunità e rischi, il maggiore dei quali è quello di non farne un'occasione condivisa, e non solo "privata", per migliorare un mondo del lavoro avido di tempo e ancora legato a fedeltà inattuali. Sono queste le questioni e gli interrogativi sui quali vi chiediamo di aiutarci a fare chiarezza, a individuare percorsi, a intraprendere / sostenere iniziative, anche in vista dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Per parte nostra, alle considerazioni sopra svolte, aggiungo le osservazioni e la richiesta di attenzioni che il Dipartimento Famiglia e Stili di Vita delle Acli nazionali ci ha raccomandato e che condivido pienamente:

Lo smart working visto dalla prospettiva della famiglia. La pandemia ha imposto a molte realtà lavorative il ricorso massiccio allo smart working, una modalità di lavoro che prevede una particolare flessibilità nell'orario di lavoro, che può essere svolto da remoto, oltre che in presenza. Molti lavoratori e lavoratrici si sono così trovati a sperimentare il lavoro agile, non regolato, però, secondo le caratteristiche proprie dello strumento. L'impatto di questo cambiamento ha investito il complesso del nucleo familiare, imponendo la riorganizzazione di tempi e spazi familiari, la condivisione di attrezzature e incombenze, non sempre facile da realizzare senza che qualcuno dei componenti (o più di uno) ne sia pregiudicato.

A distanza di mesi dall'avvio diffuso della sua sperimentazione si impone la necessità – a tutela di lavoratori e lavoratrici – di riportare lo smart working entro i confini e i requisiti previsti per legge e, soprattutto, di non considerarlo lo strumento principe per la conciliazione: esso rappresenta una risorsa se realizzato in forma mista (presenza/remoto) e se volto effettivamente a liberare tempo che può esser speso

per altre attività, anche sociali. Infatti, deve essere finalizzato al benessere familiare e comunitario, oltre che personale, e non ridursi ad un mezzo che segrega i lavoratori (in specie, lavoratrici), finendo, al contrario, per erodere il tempo e le cure prima riservate a sé stessi/e, agli altri e alla famiglia.

Il vostro contributo, dai vostri reciproci punti di avvistamento, ci è necessario per procedere nel nostro percorso, per mantenere alta l'attenzione su una materia così gravida di conseguenze, con l'intento di monitorarne l'evoluzione e le politiche dedicate, perché siano necessariamente integrate e realmente efficaci.

I luoghi della ricerca e i luoghi della politica (in particolare il luogo della funzione legislativa come il Parlamento), come il mondo della società civile, sono chiamati in prima linea. Noi ci siamo, e vorremmo che questa occasione di approfondimento e scambio con voi non rimanga un episodio isolato.

Vi ringraziamo sin da subito per aver risposto al nostro invito, direi quasi al nostro appello.