



LO SMART WORKING, O MEGLIO IL LAVORO DA REMOTO, IN UN'OTTICA DI GENERE: I NUMERI E QUALCHE RIFLESSIONE

Natalia Faraoni

Sommario

1. Smart working o lavoro da casa?
2. Il lavoro da casa prima della pandemia
3. Chi può lavorare da casa? Professioni e lavoratori
4. Il lavoro da casa in un'ottica di genere

1.

Smart working o lavoro da casa?

La pandemia, con i relativi provvedimenti orientati al distanziamento sociale, ha impresso un'accelerazione alla pratica del cosiddetto smart working. La pubblica amministrazione e le imprese private hanno implementato in brevissimo tempo questa modalità lavorativa per quelle professioni e per quelle mansioni ritenute adattabili e si è parlato molto, anche sulla stampa, dei pregi e dei difetti dello *smart working* e delle prospettive di utilizzo una volta terminata la fase emergenziale.

È sottolineare che l'esperienza vissuta durante la pandemia non può essere ritenuta un vero e proprio *smart working*. Scuole chiuse, isolamento in casa, quarantene: forse è più appropriato chiamare l'esperienza vissuta in questi mesi "lavoro coatto da casa".

Alcune ricerche su coloro che ne hanno usufruito sottolineano l'improvvisazione degli strumenti forniti (o non forniti) dai datori di lavoro, la mancanza di spazi adeguati in casa, la complicata gestione delle attività domestiche e di cura e del lavoro retribuito nello stesso ambiente, per di più affollato a causa della convivenza forzata di tutti i membri della famiglia, ecc.

D'altra parte, questa esperienza di lavoro da casa, vissuta da una quota di lavoratori senza precedenti per l'Italia può e deve essere uno stimolo a discutere del futuro del lavoro dipendente, anche facendo un bilancio di ciò che è avvenuto in questi mesi. Quali opportunità e quali rischi, in particolare per chi ha carichi di cura, che mal si conciliano con il lavoro retribuito? E sappiamo che in Italia, molto più che in altri paesi europei, questa situazione pesa sulle spalle delle donne.

Il primo elemento che può essere d'aiuto al dibattito è la comprensione di quanti lavoratori dipendenti potrebbero lavorare da remoto, quindi la potenzialità di lavoro da remoto in Italia (e in Toscana) e le caratteristiche delle persone che attualmente popolano questa categoria astratta. In secondo luogo, è necessario passare dalla potenzialità all'effettività, cioè capire quanti lavoratori potenziali hanno effettivamente operato da casa durante la pandemia, nella prima fase di *lockdown* e nella seconda. Infine, valutare i pro e i contro di questa esperienza per utilizzare uno strumento, lo *smart working* (inteso come lavoro che procede per obiettivi, indipendentemente dal luogo e dagli orari in cui viene svolto, ad appannaggio dei lavoratori), che in teoria potrebbe favorire la conciliazione, ma necessita di una rivoluzione organizzativa da parte della pubblica amministrazione e delle imprese e dipende da molti fattori, non solamente dalla sua applicabilità legata alle mansioni svolte.

2.

Il lavoro da casa prima della pandemia

Dal punto di vista giuridico, la possibilità di “lavorare da casa” era già prevista e normata dal diritto italiano, ma ancora veramente poco praticata, sia nella Pubblica Amministrazione che nelle imprese private (telelavoro e lavoro agile). Infatti, nel 2018 i lavoratori a distanza erano in Italia solo il 4,9% del totale degli occupati, rispetto a una media europea del 16,8%. La maggior parte dei lavoratori a distanza erano tuttavia lavoratori autonomi o parasubordinati (69% del totale dei lavoratori a distanza), e lo *smart working* propriamente inteso, ovvero legato al mondo del lavoro dipendente, riguardava una quota marginale dell’occupazione (2% dei dipendenti).

Il numero di lavoratori italiani che, più o meno saltuariamente, lavorava da casa prima della pandemia, rappresenta un sottogruppo di quelli che, per il tipo di mansioni svolte, possono potenzialmente farlo e l’hanno poi sperimentato durante il *lockdown*. Nei paesi occidentali, dove il terziario rappresenta il settore di attività principale, dove nell’industria si diffondono le tecnologie digitali e dove l’agricoltura occupa un numero esiguo di addetti, è facile ipotizzare come i compiti dei lavoratori risultino sempre più immateriali e cognitivi e si svolgano quindi a una scrivania, di fronte a un computer. Al tempo stesso, la quota di lavoratori da remoto potenziali può variare significativamente da Paese a Paese e all’interno di questi, in base alle caratteristiche dei diversi sistemi produttivi.

3.

Chi può lavorare da casa? Professioni e lavoratori

Per identificare le professioni potenzialmente eseguibili da remoto abbiamo tenuto conto non solo dei compiti, delle mansioni e delle strumentazioni necessarie (che possono o meno essere disponibili da remoto), ma anche del ruolo delle relazioni sociali (intese come contatti con colleghi, superiori, sottoposti e clienti) nello svolgimento delle proprie mansioni. Quest’ultimo aspetto ha acquisito un significato particolare durante la crisi sanitaria, perché la diffusione del virus su scala mondiale è stata affrontata, soprattutto nella prima ondata, con il distanziamento sociale e la sospensione di tutte le attività non ritenute essenziali. Una volta tornati alla normalità, invece, la dimensione relazionale dovrà essere considerata sotto un’altra luce, chiedendosi quali siano i rapporti che sul luogo di lavoro possono essere mediati dalla tecnologia e in quali circostanze, e sottolineando il ruolo insostituibile dei contatti faccia a faccia, anche casuali, per trasmettere informazioni e conoscenze e veicolare la fiducia interpersonale. È quindi importante inglobare nell’idea di telelavorabilità anche l’aspetto che riguarda i contatti sociali.

Secondo la nostra stima (Irpel 2020), le professioni che possono essere svolte da remoto perché prevalentemente cognitive, perché utilizzano strumenti come il PC e il telefono, perché si basano su interazioni che possono essere mediate dalla tecnologia e, infine, perché si svolgono in relativa autonomia, guidate dal raggiungimento di obiettivi specifici, occupano il 35% dei lavoratori dipendenti toscani e il 32,6% di quelli italiani. Si tratta prevalentemente di professioni scientifiche e intellettuali, di ufficio e tecniche, in settori come la pubblica amministrazione, la finanza, le assicurazioni e, in generale il terziario avanzato.

Quindi, lo *smart working*, in prospettiva, non è per tutti. Infatti, in base all’attuale struttura delle professioni, coinvolgerebbe di più gli over 55 rispetto ai giovani, gli italiani rispetto agli stranieri e le donne rispetto agli uomini. Tali professioni hanno retribuzioni orarie più elevate e livelli di qualificazione medio-alti.

Ma chi ha effettivamente lavorato da casa durante la pandemia? I dati disponibili sono ancora scarsi e sicuramente la situazione non si è ancora stabilizzata. L’ultimo rapporto annuale dell’Istat parla del 18,5% degli occupati italiani in *smart working* durante il primo lockdown. Mentre l’indagine Istat svolta su un campione di circa 90mila imprese con 3 e più addetti, ha rilevato il 21,3% delle imprese private con dipendenti in *smart working* durante la prima ondata, sceso all’11,3% nel periodo giugno-ottobre 2020.

Questi pochi dati ci dicono che è presto per parlare di una rivoluzione; che i fattori che influenzeranno le scelte relative all’implementazione di questa modalità di lavoro non saranno legati solo al tipo di mansioni

svolte, ma anche ai modelli organizzativi, alle scelte datoriali, agli effetti di policy più ampi, per esempio sulla mobilità nelle città e sull'indotto creato dal pendolarismo per motivi di lavoro.

4.

Il lavoro da remoto in un'ottica di genere

Il lavoro da remoto potrebbe rappresentare un'opportunità per la parità di genere? È necessario riflettere non solo sull'esperienza vissuta in questi mesi, ma anche sui fattori strutturali dei divari di genere.

In Italia, secondo l'Istat, nell'aprile 2020 la quota donne in "smart working" è stata del 23% mentre quella degli uomini del 15%. Questo perché alcune professioni svolgibili da remoto vedono una prevalenza di donne tra le loro fila (lavori di ufficio e segreteria, istruzione, parte della pubblica amministrazione). Non dimentichiamo però che il restante 77% delle donne non potrà accedere allo smart working, perché impegnato in professioni dove le interazioni e i rapporti con gli altri sono imprescindibili. Fra tutte ricordiamo i lavori di cura (retribuiti) come i servizi sociali e sanità, ma anche il commercio al dettaglio, che hanno visto (e vedono) le donne in prima fila durante la pandemia. In Toscana le donne occupate nei servizi sociali e nella sanità sono quasi quattro volte i colleghi uomini.

Sulle spalle delle donne, inoltre, ricade la maggior parte del lavoro domestico e di cura, siano esse madri o nonne, e la struttura dei servizi a supporto del lavoro delle donne rimane ad oggi insufficiente, poiché continua a reggersi sull'autorganizzazione familiare e sullo sfruttamento del lavoro di altre donne in condizioni più marginali.

Ad aggravare questo quadro sono i dati sugli effetti della pandemia. Anche in Toscana le più colpite per lavoro perduto sono le donne, ancora di più se giovani e straniere.

Forse lo smart working può essere uno strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma lo deve essere all'interno di una cornice ben più ampia di politiche per le pari opportunità e per il contrasto alla disuguaglianza di genere, opportunamente finanziate e finalmente considerate politiche necessarie allo sviluppo del Paese nel suo complesso.

Alcuni riferimenti

- una stima della potenzialità di lavoro agile in Toscana, applicata al primo lockdown: <http://www.irpet.it/archives/55308>
- una riflessione sul lavoro femminile in Toscana ai tempi del Covid: <http://www.irpet.it/archives/56516>
- una riflessione sulla distribuzione del lavoro di cura durante il lockdown: <http://www.irpet.it/archives/57875>