

L'INNOVAZIONE DIGITALE TRA RISCHI E OPPORTUNITÀ

Occupazione femminile e contrattazione di genere dopo e oltre il COVID 19

Il lavoro da casa è SMART?

CGIL
FISAC
BOLOGNA



CGIL
FISAC
BOLOGNA

Indagine sullo SMART WORKING (quando lavorare da casa è... SMART?)

Silvana Marchi
Direttore Area Politiche Pubbliche DI Bologna

Durante la pandemia milioni di lavoratrici e lavoratori sono stati catapultati a casa per operare in remoto. Quali sono i vantaggi e gli svantaggi di questa nuova organizzazione del lavoro? Abbiamo provato a dare una lettura al femminile dei dati emersi dall'indagine a cui hanno partecipato le donne e gli uomini iscritti alla FISAC CGIL di Bologna. La lettura di genere si pone nella valutazione globale dei comportamenti secondo i Goal della Sostenibilità tra cui il lavoro dignitoso, la parità di genere e la salute e benessere.

Smart è conciliazione?



Prima dello stato di emergenza solo il 7% della popolazione lavorava in Smart working per esigenze di conciliazione.



Lavoro de-umanizzato da crisi "COVIDigitale"

La crisi da Covid-19 ha accelerato la **trasformazione digitale** nel settore finanziario: banche e assicurazioni hanno aumentato in maniera massiccia i servizi di consulenza online, ricorrendo spesso ad una organizzazione del lavoro in remoto.

Lo Smart Working ha generato in questo periodo un risparmio dei costi di "real estate" fino al 15%, ma qual'è l'impatto per le lavoratrici ed i lavoratori?

Si sta facendo avanti un nuovo modello organizzativo per il lavoro "de-umanizzato" nel quale le grandi multinazionali o le istituzioni finanziarie, in una logica di efficientamento dei costi, promuovono in larga scala la transizione delle attività sui sistemi digitali.

Il numero degli sportelli bancari sta diminuendo drasticamente e viene da chiedersi quale sarà l'impatto organizzativo ed occupazionale, in particolare per le donne che costituiscono numericamente una percentuale molto importante della popolazione del settore.

Se la transizione verso il digitale porterà le organizzazioni ad operare in maniera massiccia da remoto, sarà

Cosa ti piace dello SW

	Per niente/ poco	Abbastanza / molto	Genere abbastanza/ molto
Organizzare al meglio i diversi aspetti della vita	15%	85%	+5% donne
Avere tempo per sé	24%	76%	--
Avere tempo per la cura della casa e dei cari	20%	80%	+7% donne
Evitare il tragitto casa- lavoro	9%	91%	+6% donne

Ma la fase di Lockdown ha fatto emergere che lo Smart working aiuta la conciliazione solo per il tempo risparmiato negli spostamenti casa-lavoro. Quando si opera nello stesso spazio in cui assistere i familiari, seguire i figli impegnati con la didattica a distanza e lavorare come se si fosse in ufficio, il benessere psico fisico viene messo a dura prova.

Cosa ti fa paura dello SW

	Per niente/ poco	Abbastanza/ molto	Genere abbastanza/ molto
La solitudine nel lavoro	56%	44%	+5% uomini
Avere meno occasioni di confronto e scambio	39%	61%	--
Aumento dei carichi familiari	79%	21%	+6% donne
Aumento delle relazioni a distanza	58%	42%	+3% uomini
Il rischio di maggiori conflitti in casa	84%	16%	+3% uomini
Il rischio di subire violenza in casa	98%	2%	--

Emozioni

	Per niente/ poco	Abbastanza/ molto	Genere abbastanza/ molto
Rabbia	89%	11%	--
Solitudine	75%	25%	+6% uomini
Paura	86%	14%	+6% uomini
Ansia	76%	24%	+10% uomini
Tristezza	78%	18%	--
Abbruttimento	86%	14%	--
Felicità	41%	59%	+10% donne
Soddisfazione	41%	59%	+5% donne
Serenità	36%	64%	+7% donne
Speranza	40%	60%	+9% donne
Senso di realizzazione	55%	45%	+12% donne

L'Area delle emozioni ha rivelato degli aspetti molto interessanti sulle differenze di genere perché le donne temono la segregazione e gli uomini l'aumento dei conflitti domestici.

Dal punto di vista emozionale le donne rivelano un aumento di sentimenti positivi mentre negli uomini si annida la paura di abbandonare una organizzazione del lavoro gerarchica e basata sulla presenza in ufficio per il raggiungimento degli obiettivi.

necessario prevedere una serie di tutele per evitare discriminazioni, segregazioni e pesanti ricadute sulla salute fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Per tale ragione, dopo l'esperienza dello Smart working attuato nel settore per fronteggiare l'emergenza COVID, la FISAC CGIL di Bologna ha voluto somministrare ai propri iscritti un'indagine per valutare il gradimento del lavoro in remoto e metterne in luce gli aspetti positivi e negativi utili alla contrattazione.

La scelta è stata determinata dalla volontà da parte del sindacato di guidare la transizione ed il cambiamento, utilizzando il potere della rappresentanza e della contrattazione per limitare la discrezionalità delle aziende e non lasciare da soli lavoratrici e lavoratori.

L'impianto normativo della Legge 81/2017, prevedendo un semplice accordo individuale tra le parti, espone i singoli al rischio di discriminazione, di limitazione del diritto di rappresentanza, di iniquità nel trattamento economico, di violazione della privacy, di stress da lavoro correlato.

Dopo l'esperienza COVID bisogna aggiornare e rivedere la norma, prevedendo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali per contrattare in termini collettivi il lavoro agile o da remoto.

L'indagine che la FISAC CGIL di Bologna ha commissionato alla Fondazione di Vittorio, è stata orientata alla valutazione degli impatti di genere per strutturare meglio la risposta sindacale rispetto alle disparità ancora esistenti tra uomo e donna.

I risultati hanno fatto emergere un desiderio generale di utilizzo futuro del lavoro agile con una visione ottimistica da parte delle donne che, riducendo i tempi di spostamento casa-lavoro, sono riuscite a conciliare meglio l'attività di cura che ancora grava su di loro.

Dall'altro lato gli uomini hanno evidenziato la paura di essere tagliati fuori dai sistemi premianti e dalle dinamiche di potere ricorrendo al lavoro in remoto.

L'analisi della FISAC si è poi avvalsa del contributo di UNIFINANCE che ha pubblicato recentemente due paper interessanti su Smart Working e diritto alla disconnessione.

In ultimo è importante segnalare che il 22 ottobre 2020 è stata sottoscritta la prima Dichiarazione Congiunta tra Unicredit e il Comitato Aziendale Europeo sul lavoro da remoto con l'intento di "cogliere le opportunità offerte dal progresso tecnologico attraverso nuove modalità di lavoro e migliorare la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa."

Sabina Porcelluzzi