

RAPPORTO HOME WORKING

Capitalizzare l'esperienza smartworking per ridurre le differenze di genere

Laddove non ha funzionato la politica, forse riuscirà la pandemia. Attraverso lo smart working, reso necessario dalle misure di contenimento del Covid, potrebbe passare infatti l'attuazione della parità di genere sul campo. Lo sostiene Alessandra Giordano, direttore Delivery di Intoo (Gi Group) che con il servizio di Moms@Work aiuta le imprese nella gestione integrata della maternità delle dipendenti. Non è questione di femminismo ma di buon funzionamento del sistema Paese.

Secondo il gender gap index del Wef servirà ancora un secolo per chiudere il gender gap nel mondo, anche se le donne hanno quasi raggiunto la parità sul fronte dell'istruzione (la parità è acquisita in 40 Paesi su 153, per gli altri ci vorranno 12 anni per chiudere il divario con gli uomini).

L'Italia in questa graduatoria è al 76esimo posto (ha perso sei posizioni rispetto al 2018), ma è invece 117esima se si guarda alla partecipazione economica: e questo nonostante siamo, con l'India, l'unica nazione con un gender gap insignificante nell'istruzione superiore in ambito Stem. Secondo l'agenzia europea Eurofund, la sottooccupazione femminile in Italia costa il 5,7% del Pil e la piena partecipazione delle donne al mondo del lavoro avrebbe un impatto positivo sullo stesso nella misura dell'11%.

«Lo smart working forzato che abbiamo attuato in pandemia ha avuto il grande merito di aver dimostrato alle organizzazioni italiane, per lo più Pmi padronali lontanissime da questa cultura, che non si perde produttività lavorando da remoto. E il lavoro da remoto offre la flessibilità alle famiglie di gestire i tempi della vita insieme ai tempi del lavoro», afferma Giordano. «Il fatto che anche i papà siano stati costretti a stare a casa ha generato la corresponsabilità necessaria nella gestione dei figli che aiuta a contrastare prima di tutto il fenomeno dell'abbandono del lavoro da parte delle mamme nel corso del primo anno di vita del bambino e poi a rendere le donne più confidenti anche sulla possibilità di mantenere e sviluppare la propria professionalità». Ma bisogna capitalizzare ora su

quanto accaduto: ci vuole il contributo delle istituzioni che dall'alto possono accelerare il cambiamento, «per esempio rendendo obbligatorio il congedo di paternità». E poi dovrà esserci un movimento dal basso. «Abbiamo verificato in prima persona i limiti del presenzialismo e la necessità, invece, di un mindset più aperto perché non si lavora in maniera efficace solo se si è «presenti» dalle 9 alle 18. Anche un uomo si sentirà, pertanto, più confidente nel richiedere alla propria azienda una maggiore flessibilità nei luoghi e negli orari di lavoro, laddove non venisse poi prevista più regolarmente», dice Giordano. Lo smart working ci ha insegnato anche a rivedere le priorità: in cima alla to do list sono comparse anche necessità non lavorative; stabilirle e rispettarne un grado di importanza aiuta noi e chi collabora con noi a lavorare meglio.

Lo smart working deve diventare norma insomma e il lavoro in presenza dovrebbe essere vincolato solo ad attività diverse dallo stare al pc. Le grandi aziende stanno approfittando dell'attuale assenza fisica dei lavoratori per rivedere gli spazi in chiave di socializzazione: «In media», spiega Giordano, «l'idea è tornare in presenza al 40-50%. Bisogna però rivedere le logiche, i livelli di autonomia dei lavoratori, stabilire le responsabilità e le modalità di assegnazione degli obiettivi, creare un ambiente che consenta facilmente di reperire tutte le informazioni necessarie, impostare un clima di fiducia nella squadra. Elementi fondamentali per rimettere mano a ogni organizzazione rendendola 4.0. Lo smart working diventa una leva di benessere e ingaggio per l'organizzazione stessa». L'impulso deve partire dal top management anche se lo sforzo maggiore poi lo compiranno i quadri che devono gestire fattivamente la forza lavoro. «Cambiando la cultura dell'organizzazione, cambia la cultura del paese. Non possiamo perdere questa occasione: la tentazione di tornare al mondo di prima è forte, le aziende vanno accompagnate nel necessario percorso di cambiamento». (riproduzione riservata)

Laura Magna