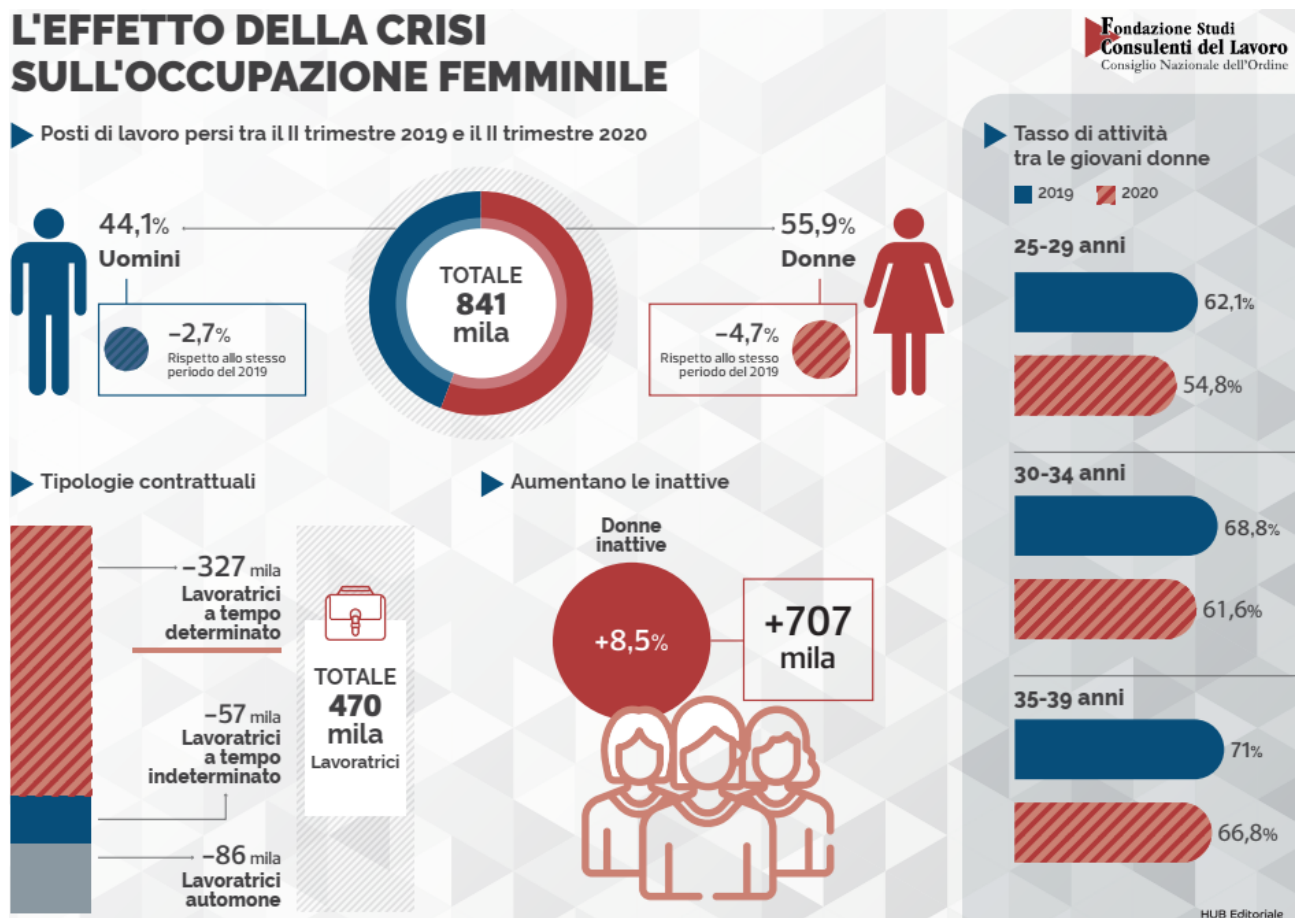




Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Modena
Ente di Diritto Pubblico (Legge 11/1/1979, n.12)
Via Ciro Menotti n° 201 41121 Modena (MO)
Tel. 059/222844
C.F. 80007910369
e-mail: ordine@consulentidellavoro.mo.it
fco.cdl.mo@consulentidellavoro.mo.it
PEC: ordine.modena@consulentidellavoropec.it
sito internet: www.consulentidellavoro.mo.it

Ripartire dalla *risorsa donna*



Secondo i dati diffusi dall'Istat pare che venga confermata la paura diffusa fin dalle prime settimane dell'emergenza Covid-19 e cioè che, con la crisi, a rimetterci, sarebbero state soprattutto le donne.

Tra aprile e settembre 2020 l'Italia ha perso 402 mila occupate rispetto all'anno precedente, registrando una perdita doppia a quella europea. Rispetto ad una riduzione del 2,1% in Europa, infatti, nel nostro Paese si registra una contrazione del 4,1% delle lavoratrici tra i 15 e 64 anni. Non solo. In Italia il differenziale di genere nell'impatto della crisi risulta essere

più elevato, con un gap di ben 1,7 punti percentuali tra uomini e donne. Tale dato non ha pari in Europa, dove in media uomini e donne registrano la stessa contrazione occupazionale. Si tratta di un dato provvisorio che dovrà essere rivisto alla luce della fine del blocco dei licenziamenti.

L'elevata incidenza delle donne nei settori che più sono stati interessati dalla crisi ha contribuito in modo determinante a produrre un saldo così negativo. L'industria, dove il lavoro maschile è prevalente, ha per ora retto di più, mentre sono stati soprattutto i servizi, tradizionale bacino di impiego femminile, a pagare il costo più caro: è il caso del sistema ricettivo e ristorativo, dove le donne rappresentano più del 50% dell'occupazione, e dei servizi di assistenza domestica, dove il lavoro femminile arriva all'88%.

Anche l'elevato coinvolgimento in modalità di lavoro flessibile, sia in termini contrattuali che temporali, ha esposto le lavoratrici a un rischio più elevato di espulsione dal mercato.

L'esperienza vissuta durante i mesi di chiusura ha visto le donne gestire un sovraccarico di lavoro, familiare e professionale, senza precedenti. Con la chiusura delle scuole, il tema della conciliazione si è imposto in modo emergenziale, sia per le tante mamme che hanno dovuto garantire la presenza nel luogo di lavoro (si pensi alle lavoratrici in ambito sanitario o della pubblica amministrazione), sia per quante hanno potuto lavorare da casa, dove però i compiti di cura e di assistenza nei confronti dei figli impegnati con la didattica a distanza hanno reso la conciliazione un'impresa a dir poco impossibile.

Lo stress che ne è derivato, nell'uno e nell'altro caso, è stato elevatissimo, tanto che molte di loro potrebbero essersi trovate nella condizione di interrompere o rallentare la propria attività.

Tale tendenza appare particolarmente accentuata tra le donne che hanno titoli di studio più bassi, dove la propensione al lavoro risulta già di suo ridotto, e l'effetto scoraggiamento prodotto dalla crisi può aver avuto un maggiore impatto; ma anche tra le laureate, che presentano livelli di attività di gran lunga superiori alla media, il rischio di fuga dal lavoro è alto, soprattutto tra le giovanissime.

L'esperienza *dell'home working*, pur funzionale all'emergenzialità del momento, ha mostrato più di qualche controindicazione, di cui organizzazioni e politica dovranno tenere conto. La sensazione, lavorando da casa, di dover essere *"always on"*, disponibile a tutte le ore e per qualsiasi richiesta, il venire meno dei confini tra lavoro professionale e di cura, le preoccupazioni di non raggiungere i risultati attesi, la scarsa flessibilità di molte organizzazioni, ma anche l'allontanamento fisico dalla dimensione lavorativa, fatta di luoghi e relazioni, rischiano nel lungo periodo di lasciare un malessere profondo nel rapporto tra donne e lavoro.

Negli ultimi anni, l'Italia ha fatto grandi passi in avanti: le lavoratrici sono aumentate, andando sempre più a ricoprire posizioni centrali nell'economia del Paese. Sono cresciute imprenditrici e professioniste, motore a loro volta di nuova occupazione. Siamo però purtroppo ancora il Paese dove si registra il più alto tasso di abbandono del lavoro per esigenze di cura

famigliare.

Il rischio di un repentino balzo indietro è elevato e per questo mettere oggi le donne al centro di un rinnovamento delle politiche del lavoro, in grado di supportare questa componente del mercato, rappresenta un'urgenza nazionale. Le donne sono un'energia vitale irrinunciabile. Come emerso proprio durante il *periodo di chiusura*, costituiscono una componente fondamentale in tanti settori di interesse economico e sociale a partire dalla scuola e dalla sanità. Apportano poi all'occupazione italiana un contributo sempre più rilevante in termini di qualificazione e competenza. Le donne sono infatti andate a ricoprire ruoli e funzioni sempre più elevate della piramide professionale.

Le donne sono un potenziale incredibile per il lavoro, che già c'è e che verrà; un potenziale ancora poco sfruttato e che rischia di disperdersi ulteriormente. Occorre pertanto oggi più che mai attivare un mix di azioni per evitare che le conseguenze della crisi occupazionale ricadano su di esse e soprattutto arginare il rischio incombente che molte di loro possano essere tentate di "chiamarsi fuori". L'innovazione dell'organizzazione del lavoro rappresenta da questo punto di vista un obiettivo prioritario, soprattutto alla luce dell'ampio ricorso al lavoro agile fatto durante questi ultimi periodi.

Passata la fase emergenziale, c'è assoluta urgenza di procedere nell'implementazione e miglioramento di uno strumento organizzativo, che dovrà essere in grado, caso per caso, di contemperare le esigenze di flessibilità e conciliazione che potrebbero nei prossimi mesi accrescersi, senza penalizzare l'investimento in carriera delle donne. Secondo uno studio elaborato dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, sono più di due milioni (il 25,8% del totale) le dipendenti occupabili in modalità smart.

La crisi potrebbe da questo punto di vista rappresentare un'opportunità eccezionale, portando le aziende a rivedere le proprie forme organizzative, in modo da rendere un contesto più flessibile per le esigenze delle donne. Le scelte che le organizzazioni pubbliche o private prenderanno in questo momento saranno decisive per i prossimi anni.

Ovviamente resterebbe fuori un'ampia platea di lavoratrici per cui, al contrario, la sede di lavoro continua a rappresentare un vincolo nell'esercizio della propria attività professionale: un segmento ampio, a cui corrispondono livelli di qualificazione e retributivi mediamente più bassi rispetto a chi potrebbe lavorare in modalità agile. In questo caso si dovrebbe valutare anche un riordino e potenziamento degli interventi monetari per i figli a carico, in modo da limitare gli effetti disincentivanti per il lavoro femminile.

Il potenziamento dell'offerta e dell'accessibilità ai servizi che favoriscono la conciliazione lavoro- famiglia, a partire dagli asili nido fino ai servizi di cura per la terza età rappresenta un obiettivo da sempre presente nelle politiche, ma in lento stato di avanzamento. Da questo punto di vista, lo sviluppo del welfare aziendale o territoriale può rappresentare una risposta utile, ma comunque integrativa di un'azione che non può prescindere dal pubblico, sia in termini di

sostegno ai servizi, che soprattutto di progettazione di un'organizzazione dei tempi e degli spazi di vita che sia funzionale anche alle esigenze delle donne che lavorano. La progettazione di hub di lavoro in cui far convergere spazi di *co-working* assieme a servizi di cura per l'infanzia e la terza età, unitamente alla presenza di quelli essenziali, potrebbero rappresentare nuove sfide interessanti da mettere in campo a livello locale per favorire quell'innovazione sociale e del lavoro che in molti Paesi è già realtà.

Infine, occorre sostenere l'occupabilità delle donne, nelle tante dimensioni di cui questa si compone. A partire dall'orientamento e dalla formazione, ma più di tutti, va rafforzata la consapevolezza e il riconoscimento sociale del ruolo che le donne oggi giocano, anche e soprattutto da un punto di vista professionale. La pandemia ha rivitalizzato stereotipi che sembravano scomparsi, riportando da un giorno all'altro "le donne a casa". Quel che resta è la forza di un'immagine da cui generazioni di donne hanno voluto emanciparsi, ma che potrebbe costituire, nelle condizioni eccezionali che stiamo vivendo, l'avvio di un riflusso voluto o forzato verso una nuova fase di disinvestimento e disimpegno lavorativo. Incrementare la qualità del lavoro, dotare l'organizzazione aziendale di strumenti che siano in grado di valorizzare il lavoro da casa, senza che ciò diventi lavoro di serie B, sostenere la fiducia femminile nelle proprie risorse e potenzialità, rappresenta il lavoro di fino che ogni contesto organizzativo e sociale dovrebbe portare avanti, per sostenere le donne in una fase di passaggio epocale rischiosa, ma al tempo stesso ricca di nuove sfide e opportunità.

24-03-2021

