

## **LIBERE DI SCEGLIERE**

**Anna M. Ponzellini**

*(intervento al Convegno di FNP CISL “Le donne ieri e oggi tra lavoro e conquiste sociali”, Bergamo, 4 aprile 2024)*

In un giorno che celebra le donne come l'8 marzo, penso che più che rattristarsi su tutto ciò che ancora manca alla realizzazione della parità uomo-donna, sia soprattutto giusto ricordare – esattamente come oggi state facendo voi di FNP attraverso le testimonianze di molte donne che hanno lavorato tutta una vita ed adesso sono in pensione - il cammino che le donne hanno fatto dal dopoguerra in avanti. Per essere economicamente indipendenti, per vivere appieno la vita oltre le mura di casa, per dare alle figlie un messaggio forte di realizzazione di sé. E tutto ciò, senza venire meno al desiderio e all'impegno della cura (perché noi donne, si sa, vogliamo tutto).

Con questo sguardo forse non convenzionale, voglio ricordarvi non solo che nel nostro Paese il livello di scolarizzazione delle ragazze è in crescita e da tempo supera quello dei maschi e che le giovani donne lasciano la casa familiare quasi due anni prima dei maschi. Ma soprattutto che, in Lombardia, i tassi di attività e di occupazione delle donne sono al livello delle regioni europee più avanzate e addirittura, nella fascia centrale d'età, il loro tasso di partecipazione è solo di poco inferiore a quello dei maschi.

Restano però non pochi problemi. A mio avviso, piuttosto che indignarsi o dolersi in generale sulle discriminazioni, è su quelli specificamente su cui bisogna concentrarsi. Innanzitutto, il mercato del lavoro è molto cambiato: le donne non lavorano più in fabbrica (come raccontano molte delle vostre testimonianze), siamo di fronte ad una terziarizzazione molto spinta. Rispetto ad altri Paesi che hanno una elevata componente di terziario avanzato, in Italia la terziarizzazione significa per lo più lavori part time nei servizi commerciali, nella ristorazione, nei call center e nelle cooperative sociali; spesso lavoro nero per colf, tate e badanti; stagionalità e lavoro grigio nel turismo. Si tratta di settori a prevalente occupazione femminile (spesso anche straniera) e caratterizzati da bassi salari. E di professioni inquadrare ai livelli più bassi ma non necessariamente in ragione di competenze banali, piuttosto in ragione di una generale sottovalutazione delle tipiche competenze femminili: quelle relazionali e di cura. Di contratti part time, alcune volte scelto ma spesso anche involontario (e da cui è difficile uscire). La risposta del sindacato, se è vero che ha a cuore la parità e la qualità del lavoro delle donne, potrebbe essere quella di concentrare una azione su questi settori del terziario che generano lavoratori e lavoratrici povere, per migliorare salari e organizzazione dei tempi di lavoro.

Un altro argomento che tutti gli anni si prende molto spazio nella generale indignazione (a volte un po' posticcia, diciamolo) per il lavoro delle donne è quello delle dimissioni dopo le maternità registrate dagli Ispettorati del Lavoro. Anche qui vorrei essere una voce un po' controcorrente. Il giusto obiettivo non deve essere azzerare questi numeri, convincendo le donne a restare al lavoro. Intanto, per le molte lavoratrici povere di cui abbiamo parlato sopra, non c'è alternativa perché guadagnano solo poco più di quanto dovrebbero pagare un nido o una tata. In ogni caso, quello che sappiamo dai dati è anche che la gran parte delle madri, dopo un periodo più o meno lungo, rientra nel mercato del lavoro. È la stessa esperienza che emerge dai vostri racconti di vita di lavoro che oscillano dal difficile abbandono del lavoro perché “nessuno mi teneva i figli”, all'altrettanto difficile rientro al lavoro perché “avrei preferito stare ancora un po' con i figli”. Sono fermamente dell'opinione che bisogna lasciare che siano le madri (e i padri) a decidere rispetto alla cura dei

figli: per alcune ed alcuni, passare più tempo coi bambini quando sono piccoli è importante. E poi, non sarà sul desiderio di stare coi figli che vogliamo misurare l'emancipazione di una madre, o no? Concentriamoci quindi piuttosto su congedi obbligatori per i padri, come ci sono in molti Paesi europei e recentemente sono stati introdotti anche in Spagna: 16 settimane con un indennizzo pari al 100% della retribuzione. Anch'io che in genere sono contraria agli obblighi (per chiunque) in questo caso mi sono convinta che l'obbligo qui costituirebbe quella spinta in più contro il muro di gomma delle aziende e la "timidezza" di alcuni (molti?) padri. Tra l'altro, fare esperienza per qualche mese nella cura del figlio può davvero cambiare la cultura della condivisione nelle famiglie. L'altra questione legata alla genitorialità che viene sempre comunicata male riguarda i servizi 0-3 anni: il punto non è tanto che mancano (è vero che non ce n'è abbastanza), è che costano troppo! Se davvero si volesse investire in un progetto di nuove nascite, come è stato fatto oltre dieci anni fa in Germania e oltre venti in Francia, gli asili-nido dovrebbero essere gratuiti o quasi per tutti.

Da sempre il mio punto di vista è che la qualità del lavoro delle donne (e degli uomini) si costruisce in gran parte attraverso una buona organizzazione del lavoro nelle aziende. È quella a cui dedico mio nuovo libro, *Lavoro tecnologia, libertà*, Guerini, 2023. Negli ultimi anni le tecnologie digitali hanno consentito soluzioni che permettono un equilibrio diverso tra il lavoro e la vita personale e familiare. Part time, lavoro da remoto, lavoro a turni – quando sono scelti da chi lavora – possono risolvere i molti problemi che le donne devono affrontare in certi periodi della loro vita.

Dove si è riuscito a progettare una buona organizzazione dei turni come in Luxottica o in Ikea, si è visto che si può coniugare le esigenze di conciliazione delle donne con le esigenze di maggiore efficienza delle imprese: una flessibilità win-win è possibile. Se posso scegliere i miei turni, forse non sarò costretta al part time (ma se ho chiesto il part time per conciliare i miei impegni familiari e l'azienda mi cambia continuamente il turno, avrò ben pochi vantaggi da questa formula di lavoro che già mi dà pochi soldi).

Adesso che si comincia a riparlare di riduzione dell'orario di lavoro, come si vede da alcuni accordi tipo Banca Intesa e Luxottica e dalla piattaforma dei metalmeccanici, questo è sicuramente un obiettivo su cui concentrarsi perché un orario ridotto può davvero migliorare l'equilibrio tra vita e lavoro (oltre che favorire una transizione tecnologica meno preoccupante dal punto di vista occupazionale). Forse non sarà facile passare tutti a 35-32 ore a parità di salario ma, dove si crea produttività – settore per settore, azienda per azienda - bisogna che il sindacato si attrezzi a negoziare riduzioni d'orario.

Nel libro affronto anche il rapporto tra donne e lavoro da remoto. A volte sento dire da sindacalisti e sindacaliste che l'esperienza del lavoro da remoto non è positiva per le donne: certo in alcuni casi non è facile organizzare gli spazi e i tempi domestici ma non c'è alcun dubbio che il lavoro da remoto in forma ibrida – naturalmente per quelle che lo vogliono, perché deve assolutamente essere volontario - può cambiare la vita: si risparmiano ore di pendolarismo in una quotidianità che per le donne è spesso "fame di tempo", si guadagnano giornate in cui si sta di più coi figli e ci si possono prendere piccole libertà. Chiederei al sindacato di non avere paura del lavoro da remoto, non emarginerà le donne, le aiuterà.

Per concludere. Ci sono ancora discriminazioni, disuguaglianza e bias cognitivi di genere. Siamo insomma lontane dalla parità tra uomo e donna, ammesso che sia questo quello che vogliamo. *Da questo punto di vista, come tutti continuano a dire, le donne appaiono perdenti.* Ma guardando l'altra faccia della medaglia, forse la vera uguaglianza, paradossalmente, la stanno costruendo le

donne stesse. La mia tesi è che negli ultimi trenta/quarant'anni le donne siano state le vere attrici della trasformazione del lavoro nella misura in cui si sono opposte al fordismo. Cosa era (è) infatti il fordismo dal punto di vista organizzativo? Le sue coordinate sono: il lavoro concentrato in un luogo anche se lontano da dove la gente vive (la fabbrica, la sede impiegatizia); il lavoro che occupa la giornata, come se non vi fosse altro nella quotidianità delle persone; il lavoro come centro della vita (perché dà relazioni, status sociale, identità).

Ecco, quella cosa lì, evidentemente costruita pensando ai maschi, le donne non l'hanno mai accettata: alla fabbrica lontana da casa, quando nascevano i figli, hanno spesso preferito la fabbrichetta o le ore in nero vicino a casa, accettando la marginalità; in molte hanno scelto il part time (a volte contro il parere del sindacato) pur sapendo che così non avrebbero mai più fatto carriera; non poche laureate hanno tentato la strada del lavoro autonomo, rinunciando alle tutele (e forse anche al reddito) del lavoro dipendente; per tutte, inutile sottolinearlo, il lavoro non è mai stato l'unico centro della vita..

E adesso cosa sta succedendo? C'erano già segnali di insofferenza prima, ma oggi, dopo il periodo (anche di riflessione) della pandemia, è emersa la richiesta di un modo diverso di lavorare e di collocare il lavoro nella propria vita. Il fenomeno delle "grandi dimissioni" e il crescente mismatch tra domanda ed offerta di lavoro in alcune professioni ci dicono che, in particolare da parte delle giovani generazioni – ragazzi e ragazze, senza distinzione - cresce la domanda che il lavoro sia dotato di senso, consenta autonomia e permetta una buona vita personale piuttosto che assicurare una brillante carriera. Segnali chiari sono il fatto che molti giovani rifiutano lavori che prevedono orari cd anti-sociali (le sere e i week end), il fatto che molte laureati e laureate nei colloqui di selezione richiedono (a volte, pretendono) il lavoro da remoto. Ma anche il fatto che vi sono giovani padri che arrivano a dare le dimissioni perché vogliono occuparsi dei figli bambini.

Ne deriva che le aziende d'ora in avanti dovranno tenere più conto della qualità della vita di lavoro e auspicabilmente il lavoro si sposterà sempre più verso i bisogni delle persone. *Da questo punto di vista, le donne escono vincenti.* Perché? Perché il loro modo di rapportarsi al lavoro, non dimenticando mai il resto della vita, sta diventando il modello per tutti. La loro lotta ha - nei fatti, senza tante parole - sconfitto il fordismo. Spero che se ne rendano conto e che, non più nella solitudine delle scelte individuali, ne facciamo un motivo consapevole di lotta collettiva.