**Due anni di smart working**

**L’esperienza delle donne in Toscana**

**Sandra Burchi**

Il lavorare da remoto, in regime di smart working o lavoro agile, emerso con la pandemia è stato con tutta evidenza un home working organizzato di fretta ma ha rappresentato la prova generale di uno scenario da continuare a decifrare. In questi giorni, a poche settimane dalla fine dello stato d’emergenza fissato il 31 marzo 2022 e dopo una serie di passi compiuti a livello istituzionale portati avanti in questi due anni dal Governo (non soltanto attraverso l’iniziale attività decretativa ma attraverso la stesura di documenti regolativi, come il protocollo siglato dal ministero del lavoro e le linee guida del ministero della pubblica istruzione) sono annunciati emendamenti che regoleranno il futuro di questo istituto. Con ogni probabilità sarà possibile continuare a lavorare in smart working conservando le semplificazioni sperimentate durante questi due anni ma tornando a un riferimento più coerente con legislazione “normale” , la L. 81/2017, e con il protocollo sottoscritto dal Ministero del lavoro con le parti sociali del 7 dicembre 2021 . Resta obbligatoria la comunicazione (sia per l'inizio del periodo di smart working sia per il rientro in sede) per ogni dipendente ma l'obiettivo è quello di dotare le aziende di un modulo standard per una comunicazione telematica unica che non preveda di allegare i testi degli accordi con i singoli dipendenti da stabilirsi in seguito in base al contratto nazionale e al protocollo del 7 dicembre. Quello che sembra essere in campo è un quadro che metta insieme la semplificazione burocratica e il riferimento alla contrattazione nazionale. La notizia, delle ultime ore di un emendamento “snellente”, resta tutta da verificare.

Cosa significa ritornare alla legislazione “normale”, riprendere cioè con più decisione la L.81/2017? Il lavoro agile, nelle parole del legislatore, risponde a una duplice necessità: «incrementare la produttività» e «agevolare le esigenze di conciliazione vita lavoro» dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti. I due obiettivi sono pensati in un rapporto di reciprocità attraverso la possibilità data ai dipendenti di «articolare i tempi e i luoghi della prestazione lavorativa». È un modello che, promuovendo un’articolazione più libera e autogestita, intende superare alcune rigidità del telelavoro (disciplinato per il settore privato fondamentalmente dall’accordo interconfederale del 20 gennaio 2004, e per quello pubblico dalla Legge 16 giugno 1988 n. 191) la cui attuazione, viceversa, decentra la prestazione lavorativa mantenendo però la definizione standard dei tempi e degli spazi in cui questa deve avvenire. In regime di smart working il/la dipendente può, in potenza, scegliere quando e dove lavorare, non ha un orario fisso e non deve rendere conto di una postazione.

L’idea di tornare a uno smart working secondo il modello fornito dalla L.81/2017 dovrebbe riportare in auge prima di tutto questa flessibilità e in seguito tutte le caratteristiche di questo istituto, secondo quanto auspicato peraltro dal Protocollo 7 dicembre 2021, migliorando inoltre sistema di coerenza fra gli accordi individuali e la contrattazione nazionale.

Non è strano che ci si attrezzi per incoraggiare l’adozione di questo modello lavorativo anche oltre lo stato di emergenza.

Le ricerche realizzate durante questi due anni da vari Università e Istituti di ricerca hanno dimostrato non solo l’interesse da parte delle aziende - che proprio attraverso la semplificazione hanno avuto modo di sperimentare in maniera accelerata il ricorso a un’organizzazione del lavoro decentrata più snella ed economica - ma anche dei lavoratori e delle lavoratrici. I disagi di un trasferimento di massa, le complicazioni di una conciliazione lavoro/famiglia sperimentata nella condizione estreme del lockdown o del susseguirsi di quarantene, non ha necessariamente ridotto l’interesse per la possibilità di arrivare a forme più flessibili e individualizzate dell’ orario lavorativo. La possibilità di adottare un modello di lavoro agile, adattabile e che prevede forme di autogestione e una riduzione significativa - ma non definitiva - degli spostamenti quotidiani casa-lavoro, sembra rientrare nelle prospettive di molti lavoratori e lavoratrici dipendenti che hanno risposto a survey e questionari. Nessuno nega l’importanza di arrivare a regole chiare, a un’organizzazione adeguata e molti cominciano a suggerire dispositivi che accompagnino la delocalizzazione del lavoro con forme di incentivi, rimborsi o meccanismi di redistribuzione di quei guadagni che sembrano evidenti da parte delle Aziende, in risparmio sui costi di manutenzione delle sedi, di postazioni lavorative, compensi orari etc. C’è interesse ma è un interesse da leggere fra le righe: quello che al momento sembra interessare i più è arrivare a una definizione precisa di un modo di lavorare che si è imposto per motivi sanitari e che sembra rimanere per motivi economici, organizzativi e di sistema. Soprattutto se guardata attraverso un’ottica di genere la tensione a un miglioramento di quanto sperimentato in questi due anni acquista un particolare significato. Il desiderio di voler continuare a lavorare *anche* a distanza verificato da molte indagini non significa   
**a.** che questo desiderio sia generalizzato,   
**b.** che questo modello non si sia rivelato - alle condizioni sperimentate in questi anni - particolarmente faticoso. Uomini e donne non hanno affrontato nello stesso modo il lavorare da casa e che il sempre mal diviso lavoro domestico e di cura piuttosto che andare incontro a nuove spartizioni è tornato ad articolarsi secondo aspettative di genere tradizionali. Quella sperata ridistribuzione del lavoro di cura tra i generi e le generazioni non c’è stata. Le ricerche realizzate durante la pandemia hanno  dimostrano che le donne hanno lavorato di più, che le loro giornate non finivano mai, che molto lavoro si spostava negli orari extra, al mattino presto o la sera tardi, e che tutto questo ha nessi precisi con i dati che ci parlano di una fragilizzazione consistente della partecipazione femminile al mercato del lavoro in questi due anni di tempo pandemico.

Ma non è solo questo accavallarsi di tempi e di lavori nello stesso spazio o comunque fuori dall’ordine definito dall’alternanza netta fra luoghi di lavoro e luoghi altri (durante la pandemia, la casa). Quello che rende urgente la definizione di un quadro di regole chiare entro cui iscrivere l’adozione di forme di lavoro agile, quindi di “prestazioni decentrate”, è l’evidente modificazione dei formati relazionali e temporali ad esso connessi. Gli avanzamenti che si producono, in termini di autogestione e di promessa di autonomia, si realizzano in una zona di rischio da riconoscere con chiarezza.

A partire dalla nostra ricerca abbiamo visto almeno quattro zone di rischio:  
**- interiorizzazione dei compiti e dei task lavorativi e conseguente intensificazione del lavoro.**

* **scivolamento lavoro agile/telelavoro.**
* **un’idea semplificata e femminilizzata di conciliazione vita-lavoro**

Per le donne, almeno alle nostre latitudini, ma non solo, la sfida di gestire il tempo di lavoro in autonomia include la capacità di avere la regia della condivisione del lavoro domestico e di cura, sottraendosi ad aspettative segnate da dinamiche di genere lente a modificarsi.

D’altra parte sono proprio le donne che muovendosi con accertata competenza fra i dispositivi simbolici che reggono la riproduzione dei tempi di vita, possono contribuire a ripensare le regole di un’organizzazione del lavoro che non si traduca nella colonizzazione progressiva degli spazi quotidiani da parte dei processi produttivi.

**La casa non è uno spazio vuoto. In ascolto**

**La ricerca CGIL\_Ires**

La volontà di svolgere una ricerca sullo smart working è nata da una serie di considerazioni : in primo luogo si voleva cogliere il fenomeno in un momento particolarmente delicato in cui un modello di organizzazione lavorativa si è imposto su grande scala in ragione di un’emergenza sanitaria. L’intenzione era quella di analizzare il fenomeno attraverso l’impatto che ha avuto nelle singole esperienze, verificandone la sostenibilità e la potenzialità. La cornice costituita dalla crisi Covid 19 ci ha fatto muovere in un regime di temporalità specifica, quella di un tempo in cui le ragioni dell’emergenza hanno portato a cambiamenti e adattamenti di sistema che hanno coinvolto tutte e tutti in prima persona, in una dinamica di responsabilizzazione che – nel susseguirsi delle crisi recenti, pur di altra natura – ha investito il mondo del lavoro.

Nel caso dello smart working, ci è sembrato utile individuare le componenti di un’organizzazione allestita in emergenza - fortemente e forzatamente individualizzata - cercando di distinguere gli elementi che possono rivelarsi innovativi e quelli che hanno bisogno di essere ripensati e rimandati a un’ulteriore specificazione. L’interesse che ha mosso la ricerca nasce anche da considerazioni più specifiche e cioè dal desiderio di osservare lo smart working attraverso la lente del genere e in particolare di interrogare l’impatto di questa modalità di lavoro sulla vita delle donne, sia dal punto di vista professionale che della vita quotidiana.

Il nucleo centrale dell’interesse della ricerca è soprattutto la volontà di descrivere la condizione strutturale che sostanzia la realtà sociologica di un modello organizzativo come lo smart working, parola dai molteplici significati – alcuni lontani dalla sua definizione regolamentata – che si sta imponendo come modalità di lavoro possibile e praticabile. Di questa particolare modalità, con uno specifico riferimento all’esperienza delle donne, si sono voluti identificare i problemi e le potenzialità, soprattutto in ragione del fatto che molto di quello che doveva essere lavoro « agile » ha perso, in ragione del protrarsi dello stato di emergenza, le sue caratteristiche di mobilità e flessibilità.

Per non parlare di questi temi astrattamente o sulla base di visioni già prodotte, abbiamo deciso  quindi di realizzare un’indagine che trae elementi di conoscenza dall’esperienza diretta.

Guardata in soggettiva la  riorganizzazione del lavoro portata dallo smart working–  il gioco di presenza e distanza, di lavoro in sede o da remoto – ha fatto  emergere problemi e contraddizioni, rischi sistemici e potenzialità. La possibilità di sperimentare modelli organizzativi mobili, un’esigenza che è parte integrante delle richieste portate dalle donne nel mondo del lavoro, si è misurata in questi due anni con le ridigidità di sistemi poco attrezzati per il  cambiamento (tipicamente la pubblica amministrazione, per i ritardi in tema di digitalizzazione ma non solo)  o, all’opposto,  con altri  che ne hanno accelerato – e semplificato - l’adozione.

**Una ricerca in due tempi:**

**Parte 1:**

La prima parte della ricerca è stata realizzata attraverso un’indagine. L’indagine è stata svolta attraverso la costruzione di 10 focus group,   una tecnica non standardizzata di rilevazione dell’informazione, basata su una discussione, che è solo apparentemente informale, tra un gruppo di persone, di dimensioni non troppo estese, che ci ha permesso di cogliere la prima fase di sperimentazione del modello lavorativo. Abbiamo fatto in tempo a realizzare questa  parte fra una quarantena e l’altra, con un primo focus esplorativo a luglio 2020, nella sede regionale della Cgil e il resto degli incontri, di fila , nel periodo settembre-ottobre 2020 muovendoci in tutti i territori della Toscana.

Abbiamo voluto farlo in presenza, per raccogliere con più efficacia racconti, pensieri, riflessioni, problemi e potenzialità di quel lavorare da remoto, sperimentato.

L’organizzazione dei focus ha tenuto conto della Rete dei Coordinamenti Donne Cgil Toscana.

La collaborazione di tutte ha permesso di organizzare dei focus group con la partecipazione, richiesta, di donne provenienti dal settore del pubblico impiego e dal settore privato.  In tutti i casi è stata presente anche una insegnante che ha permesso di raccogliere i temi relativi alla didattica a distanza, una forma specifica di lavoro in remoto non equiparabile direttamente allo smart working.

Abbiamo cercato di coinvolgere  nei gruppi donne con età diverse, formazioni diverse e con una diversa situazione individuale e famigliare. E’ stato possibile così entrare in contatto con donne giovani, sotto i trent’anni, senza figli, donne più grandi con bambini in età scolare, donne con figli adolescenti o giovani adulti, occupate nei vari settori produttivi e impegnate, a vari  livelli, nella vita sindacale.

Le problematiche che hanno sollevato sono molto specifiche, relative al particolare lavoro che svolgono e al modo in cui le organizzazioni di riferimento hanno approntato soluzioni e dispositivi per questo periodo.

Nel corso dei focus abbiamo cercato di raccogliere elementi specifici e trasversali.

Quello che è stato proposto alle partecipanti è di « stare non sulle opinioni ma sui dati dell’esperienza (i fatti) », è stato proposto cioè di partecipare alla ricostruzione di un racconto collettivo portando un contributo a partire da quanto sperimentato in prima persona, nel proprio contesto di lavoro/vita.

Nella presentazione dei focus le partecipanti sono state invitate  a prendere sul serio anche piccoli frammenti dell’esperienza, ritenuti significativi: un rito di inizio del lavoro, i cicli della stanchezza, un cambiamento delle abitudini, un differente modo di rapportarsi a compiti e mansioni, l’invenzione di forme di comunicazione con i colleghi, episodi di interlocuzione con i dirigenti o i datori di lavoro. Qualsiasi episodio o apprendimento legato in qualche modo all’aver sperimentato la forma di smart working adottata dalla propria azienda o ente.

I risultati di questa prima rilevazione sono stati presentati attraverso un data report consegnato e discusso nel novembre 2020 dal titolo “Lavorare da casa durante la pandemia. Donne e lavoro in Toscana”.

**Parte 2**

Lo stato di emergenza, prorogato fino al 31 marzo 2022, rende ancora attuale il ricorso allo smart working come misura legata a motivazioni sanitarie. Il Governo, in particolare il Ministero del lavoro e della Politiche Sociali, non solo ne ha raccomandato l’uso, rivolgendosi sia ad aziende pubbliche che private, ma ha lasciato invariate le condizioni e le procedure semplificate inaugurate nel marzo 2020. Nel frattempo però la consapevolezza dei vantaggi e delle criticità di questa modalità di lavoro si sono fatte più concrete.

L’evento pandemico, nella sua straordinarietà, ha sollevato molte questioni e suscitato molte domande sul nostro vivere sociale e sull’organizzazione del nostro sistema economico. In molti casi le organizzazioni di lavoro non erano attrezzate dal punto di vista della digitalizzazione, degli strumenti tecnologici, dell’organizzazione lavorativa. Sono state fatte molte ricerche e  molte hanno insistito sui rischi dell’applicazione di questo modello organizzativo, soprattutto se letto in un’ottica di genere. (CIT)

Nella seconda parte della ricerca ci siamo mossi in due direzioni:

a) da una parte riportando i principali esiti della discussione pubblica sul tema smart working, sia per quanto riguarda il settore pubblico che il settore privato,

b) dall’altra abbiamo condotto delle interviste di follow up ad alcune delle  partecipanti alla ricerca 2020, scelte a campione secondo la rappresentatività dei loro percorsi.

a) La Pubblica Amministrazione - in difficoltà per l’evidente ritardo in tema di digitalizzazione e di modernizzazione organizzativa - ha conosciuto un forte ricorso allo smart working e altrettanto forti resistenze alla sua applicazione. Solo nella circolare del 5 gennaio 2022 il ministro Brunetta congiuntamente la ministro Orlando ha raccomandato il ricorso al lavoro agile come strumento di superamento delle recenti ondate epidemiche, ma nel corso dello scorso anno il rapporto del ministero  con l’istituto dello smart working è stato molto diffidente. Le linee guida che si sono sviluppate durante l’anno hanno cercato di riportare lo smart working all’interno dei confini individuati dalla legge 87/2017, cercando di limitarne il ricorso e di irrigimentarlo in maniera da renderlo il più possibile coerente con il lavoro in presenza, soprattutto in materia di orario di lavoro.

Per quanto riguarda il settore privato la firma del Protocollo tra Ministero e sindacati, avvenuto il 7 dicembre, con cui sono state create le basi per la contrattazione collettiva sullo smart working è da considerarsi un punto di arrivo della discussione che ha animato il paese su questo tema. Il protocollo è del tutto simile alle linee guida sul lavoro agile emanate dal Dipartimento della funzione pubblica. Fino al 31 marzo 2022, la differenza fondamentale sta nell’obbligatorietà, per il settore pubblico, dell’accordo individuale, come previsto dalla legge 81/2017, mentre nel settore privato è ancora ammessa la forma semplificata di smart working, senza necessità di accordo individuale. È ormai evidente come i ragionamenti sullo Smart Working devono oltrepassare lo stato emergenziale, quindi il 31 marzo rappresenta una deadline su cui tutte le aziende ed i professionisti devono assolutamente ragionare. La stipula degli accordi aziendali ed individuali deve necessariamente passare per un’attenta analisi della fattibilità dello strumento ordinario da effettuarsi all’interno dell’azienda per promuovere una cultura di Smart working. Il protocollo 7 dicembre 2021 si sviluppa lungo sette punti chiave: Adesione volontaria; Accordo individuale; Disconnessione; Luogo e strumenti di lavoro; Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali; Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili; Formazione. Tutti elementi di grande rilevanza e importanza che sono stati disciplinati attraverso il metodo del dialogo sociale, attraverso la convergenza di posizioni diverse che sono arrivate a definire un quadro che potrà essere la base anche eventualmente per interventi normativi e, sicuramente, il punto di partenza per la contrattazione.

b) Nelle interviste e nei focus group di follow up a un anno e mezzo di distanza dalla prima rilevazione abbiamo chiesto alle partecipanti cosa è successo nei luoghi di lavoro e nelle organizzazioni di cui fanno parte. Come si è strutturato nel tempo lo smart working? Come si sono adattate le organizzazioni di lavoro alla possibilità di attivare forme di lavoro da remoto? Come sono cambiate le routine organizzative, le prestazioni, l’erogazione dei servizi?  Inoltre, coerentemente alla prima parte della ricerca, abbiamo chiesto alle partecipanti di raccontare quali situazioni si fossero generate nello specifico dei contesti lavorativi, quale fosse la percezione e la consapevolezza dei problemi aperti e su quali temi specifici le lavoratrici avessero sperimentato problemi ed individuato strategie di risposta, singolarmente, collettivamente e in riferimento a dirigenti o datori di lavoro.  Rispetto al  carattere di rischio individuato nel corso della prima rilevazione, particolarmente alto per le lavoratrici sia in relazione ai luoghi di lavoro e alle posizioni acquisite, sia relativamente alla possibilità di integrare compiti e funzioni – professionali /familiari/ personali – , quali osservazioni hanno sviluppato nel tempo? Abbiamo ritenuto interessante riproporre gli stessi  tre ordini di questioni che hanno retto i focus group precedenti: problemi, soluzioni, potenzialità di un’organizzazione della vita e del lavoro che utilizza lo strumento dello smart working.

Nella seconda parte - di cui il presente report rappresenta una sintesi in divenire- abbiamo incontrato e intervistato le responsabili dei coordinamenti donna cgil, alcune lavoratrici del settore privato (in particolare dei call center e degli istituti di credito), alcune lavoratrici del settore pubblico.

**Due anni di smart working**

Cosa è successo nel tempo? Come si è modificato il rapporto con la casa nell’abitudine/possibilità di continuare a lavorare da remoto anche dopo il  lockdown ? Cosa abbiamo individuato nelle interviste a un anno e mezzo di distanza tornando a coinvolgere le stesse partecipanti alla ricerca?

A questa domanda è impossibile dare una risposta unica.

Abbiamo identificato  alcune situazioni esemplificative:

**a.Lavoratrici in smart working obbligatorio dallo scoppio della pandemia che non hanno più avuto accesso ai loro posti di lavoro in sede.**

**b.Lavoratrici che sulla base di progetti specifici stanno sperimentando un’alternanza fra giorni di lavoro in azienda e giorni di lavoro a casa.**

**c. Lavoratrici che lavorano da casa per motivi di salute o sulla base dei permessi familiari**

**d.Lavoratrici che hanno scelto di tornare in ufficio e di svolgere interamente il loro lavoro in presenza, fatte salve alcune riunioni in video call o alcune sessioni di formazione.**

Si tratta quindi di situazioni diverse ma tutte – anche quelle che hanno scelto o dovuto tornare a lavorare in presenza - sono implicate nell’adozione di  forme di lavoro o di formazione a distanza.  Tutte hanno introdotto, in un modo o in un altro,  il lavoro a distanza e da casa.

Alcune lavoratrici si trovano in una condizione non scelta e non chiara dal punto di vista degli esiti o dei diritti, altre devono affrontare un  cambiamento definitivo diventando tele-lavoratrici, altre si misurano con un miglioramento delle proprie  vite grazie ai minori spostamenti ma sono alle prese con  un'organizzazione e una gestione di sé e del proprio tempo da ridefinire. Tutte condividono alcuni rischi evidenti o probabili: quelli di una possibile marginalizzazione, di una rarefazione dei rapporti personali e sociali legati al lavoro (molti dei quali trasferiti online), quelli di una fatica organizzativa interamente assunta su di sé o subita attraverso nuovi e telematici dispositivi di controllo. Tutte inoltre si stanno abituando a vivere lo spazio di casa e la vita quotidiana in un impasto costante di compiti che vanno in direzioni diverse e che si realizzano nello stesso luogo.

Nella seconda parte della ricerca, a quasi due anni dal primo lockdown,  non abbiamo trovato la stessa fatica o il disorientamento iniziale:  le partecipanti coinvolte nelle interviste di controllo hanno raccontato i vari adattamenti e le varie strategie messe in campo.

Nella prima parte della ricerca abbiamo chiesto quali fossero le potenzialità di un’organizzazione della vita e del lavoro che includa anche il lavorare a distanza e l’adozione di modelli di smart working. Nonostante il prolungarsi  della situazione, i lockdown, le quarantene, le partecipanti avevano cercato di dare risalto anche ad alcune potenzialità/opportunità che si sono rivelate stabili nel tempo.

La più ovvia è quella della riduzione degli spostamenti, un miglioramento evidente  per chi è obbligato al pendolarismo quotidiano:

“*Sicuramente il fatto di essere pendolare mi dà un approccio molto positivo a questo modo di lavorare” (I. lavoratrice settore privato, Fi)*

Anche la questione ambientale, la riduzione delle emissioni dovuto ai trasporti, è stato citata come un fattore positivo, ma è soprattutto la possibilità di lavorare allentando la pressione subita in presenza nei luoghi di lavoro:

“*Ci sono delle cose che a casa si fanno meglio, senza le interruzioni continue dell’ufficio. Certo serve una buona organizzazione, serve che le scuole siano aperte, che non ci sia nessuno da assistere (un genitore o un malato). Fare un po’ di smart working in una casa che per qualche ora del giorno è vuota è anche possibile, per certi aspetti migliorativo, ma non vorrei più di qualche giorno alla settimana e vorrei sempre poter scegliere”.*  (C. PT bancaria)

La digitalizzazione portata dal lavoro in remoto ha inoltre migliorato l’organizzazione di alcuni settori, razionalizzando i tempi, velocizzando alcune procedure. Un miglioramento che non ha coinvolto solo i lavoratori e le lavoratrici ma in molti casi anche i clienti e gli utenti. Alcune modalità attuate in maniera precipitosa allo scoppio della pandemia si sono rivelate utili nel ripensare complessivamente l’erogazione di alcuni servizi.  Un esempio ci è stato riportato da una funzionaria sindacale:

“*All’Inca la prima fase lavoravano da remoto, le operatrici erano in  sede ma le pratiche erano fatte a distanza. Ci siamo anche interrogate se continuare così. Alcune cose comunque si possono  fare così. Abbiamo continuato, per esempio,  a fare a distanza le due campagne degli assegni familiari del 2020 e del 2021 e questa cosa è stata abbastanza utile, è una forma di lavoro ripetitiva e le persone (gli iscritti perché poi lo abbiamo fatto soprattutto per gli iscritti) hanno apprezzato il fatto di avere un servizio senza doversi recare in sede e perdere molto tempo.*

*Abbiamo strutturato anche un servizio di dimissioni online fatto esclusivamente da remoto e anche questo è stato apprezzatissimo, anche perché chi si dimette volontariamente spesso ha trovato un altro lavoro e quindi ha fretta di passare all’altro lavoro. Questo  lo facciamo tutto con modalità a distanza. (S. funzionaria sindacale, Pt)”*

Molte sindacaliste avevano parlato delle potenzialità delle nuove tecnologie e della possibilità di organizzare incontri e assemblee da remoto come una modalità per migliorare la partecipazione.

.

“*La qualità della comunicazione a distanza è un modo nuovo che va bene imparato. Ci ha portato sintesi, operatività, ha migliorato la partecipazione. Certo è un tipo di partecipazione diversa, dobbiamo imparare a strutturarla…” (M. funzionaria sindacale Pi)*

Ci sono questioni che non perdono la loro ambiguità e che, indipendentemente dalla capacità di strutturare capacità di risposta da parte delle lavoratrici, hanno bisogno di essere pensate e regolate socialmente.

Dalle interviste e dalle esperienze che ci hanno permesso di monitorare, sembra evidente il ruolo essenziale dello sviluppo tecnologico. Prima ancora della  pandemia  è stata la  ristrutturazione generale dei processi produttivi  (molto accelerata dalle varie crisi sistemiche) verso il formato digitale. Le organizzazioni di lavoro, già messe alla prova da vent’anni di ristrutturazione neoliberista, si sono misurate  con l’invenzione emergenziale di infrastrutture reticolari e digitali su cui convertire il lavoro ordinario, accelerando processi in corso.  La riorganizzazione portata dalle misure anti-contagio  ha reso evidente la capillarità dei cambiamenti in corso da almeno un decennio. Capitalismo delle piattaforme e vita quotidiana: la sostituzione della mobilità degli umani con il flusso delle informazioni, di dati e di merci .

**LE TIPOLOGIE**

**a.Lavoratrici in smart working obbligatorio dallo scoppio della pandemia che non hanno più avuto accesso ai loro posti di lavoro in sede.**

Fra le partecipanti alla ricerca abbiamo individuato alcune lavoratrici del settore privato che dal marzo 2020 hanno continuato a lavorare da casa. Per alcune lo smart working si è tradotto in telelavoro e il trasferimento a casa è diventato definitivo (è  il caso di una operatrice di call center), per altre non è cambiato niente: il prolungarsi dello stato di emergenza ha corrisposto al prolungarsi del regime di smart working semplificato per l’intero orario di lavoro .

Queste  lavoratrici non sono mai tornate in sede. Le aziende - tutte del settore privato – in cui lavorano hanno mantenuto stabile nel tempo l’organizzazione individuata durante il primo lockdown, lasciando le dipendenti a lavorare da casa, in attesa della fine dello stato di emergenza. Questo vuol dire che ci sono lavoratrici che non vedono la loro scrivania, il loro ufficio, il loro contesto di lavoro  da due anni ormai. La loro  vita è del tutto cambiata adattandosi a un andamento che non avrebbero scelto e che non desiderano. Fra queste situazioni si trovano aggiustamenti, dal carattere diverso:

E. operatrice di call center, non è più tornata in sede. Lavora da casa, ancora nella sua sala da pranzo, anche se ha costruito una situazione meno invasiva.  Delegata RSU ha chiesto più volte alla direzione di chiarire le  intenzioni future, ma non ha avuto risposte chiare. Tutto è rimandato alla fine della fase di emergenza.

Stessa cosa per O. che lavora in una delle sedi toscane di una multinazionale del settore elettrico. Dal marzo 2020 non è mai tornata a in ufficio e il suo lavorare da casa – ancora contrattualizzato come smart working (lavoro agile semplificato) – continua a  incidere come elemento negativo sulla qualità della sua vita.

In questa  situazione si trova anche  R. operatrice di call center, anche lei  ha visto il suo contratto cambiato e, attraverso una semplice comunicazione di servizio, è passata da avere una postazione di lavoro in azienda a una postazione di lavoro ai piedi del letto. Ce lo aveva raccontato già durante la prima parte della ricerca, come possibilità, ora la cosa è diventata concreta. Tutte le dipendenti del call center per cui lavora hanno avuto un controllo da parte della direzione per verificare la possibilità tecniche dello spazio domestico, e per tutte quelle che abitano in spazi idonei, la casa è diventata sede di telelavoro.

**b) Lavoratrici che sulla base di progetti specifici stanno sperimentando un’alternanza fra giorni di lavoro in azienda e giorni di lavoro a casa.**

In questa situazione che rispetta  uno dei capisaldi della legislazione ordinaria (la L.81/2017), cioè l’articolazione per fasi e cicli della prestazione lavorativa , abbiamo incontrato tre delle partecipanti alla ricerca coinvolte nelle interviste di controllo nel 2022. Due lavorano in aziende che sperimentano modelli organizzativi e policy innovative, aziende multinazionali con sedi in Toscana, una in un istituto di credito che sta accelerando in questo periodo lo sviluppo delle filiere online.  I. (FI) ha avuto la possibilità di lavorare da remoto grazie a una vera e propria selezione interna  che ha coinvolto la sede dell’azienda multinazionale per cui lavora. Sono state selezionate 20 persone, ma nel giro di pochi mesi già due di queste hanno rinunciato “non è facile”, ha commentato. Già durante la partecipazione al focus del 2020 I. si era detta favorevole alla sperimentazione di forme di lavoro a distanza, e da casa. Pendolare,  impiega tutti i giorni un’ora, un’ora e mezzo per recarsi al lavoro e già questa è una buona motivazione per lei,  ma è soprattutto la migliore organizzazione del proprio lavoro, a distanza , che le fa preferire un regime flessibile che comprende alcuni giorni settimanali di  smart working. A distanza il piano di lavoro di I. stabilito in accordo con i propri responsabili ( in virtù del progetto elaborato dalla sua azienda per l’apertura di un servizio a distanza), le permette di una migliore organizzazione del tempo e una migliore gestione dei  clienti. In sede il suo orario è sovraffollato, fatto di sovrapposizioni e interferenze. Al servizio ai  clienti (che è il cuore del lavoro di E.) si aggiunge un frenetico lavoro di ufficio, di logistica, di risposta just in time a colleghi e responsabili. L’alternanza fra lavoro in sede e a distanza risponde, nelle esigenze di I., ad alcune delle finalità per cui è stato pensato questo modello organizzativo: presa in carico degli obiettivi lavorativi da parte dei dipendenti, autonomia organizzativa, autogestione del tempo in relazione alle cose da fare. Il bilancio che I. fa di questa esperienza è sostanzialmente positivo ma nel corso dell’intervista sono emerse ambivalenze e ambiguità.

Il problema principale è relativo alla possibilità di tenere relazioni chiare con i colleghi e con i responsabili in un’azienda  che sta convertendo alcuni rapporti in reparti online diventando, nelle parole di I., “tutta virtuale”.

“*Sicuramente il fatto di essere pendolare mi dà un approccio molto positivo a questo modo di lavorare.  Il lavoro al pubblico  nella mia sede di lavoro è molto stressante, invece da remoto per quanto complesso, per quanto tante cose ci siano da ricordare, mi permette di organizzarmi meglio.  Il progetto è job rotation, noi siamo su questo polo e su questo lavoro fino al 31 dicembre e abbiamo semmai la preoccupazione di essere confermate, per carità non è una tragedia se non ci confermano, abbiamo il nostro lavoro e tutto, ma ci piace lavorare così.  Con questo progetto noi lavoriamo sempre da remoto, tre giorni dall’ufficio e due giorni da casa. Noi a questo punto abbiamo appuntamenti definiti, un cliente alla volta, 45 minuti o un’ora e diventiamo i consulenti personali dei singoli clienti. In negozio facciamo un cliente dietro l’altro, siamo interrotti e poi c’è un lavoro anche fisico, mi devo alzare e accompagnare i clienti a vedere delle cose e poi se c’ho un momento di non-progettazione vado, sposto, rifaccio i letti, sistemo i divani. La natura del lavoro in negozio è un lavoro in cui ci si muove di più, si interagisce con tanti clienti, facciamo assistenza veloce alla vendita, e a volte tornavo a casa senza voce.*

*Ora però è tutto virtuale.*

*Farsi ascoltare dal responsabile ora è più difficile, i miei capi sono a Milano e a Roma e non è neanche chiarissima  la struttura gerarchica, devo ancora chiedere con chi devo parlare. Il mondo del nostro ufficio virtuale è vastissimo ed è molto difficile orientarsi, se ho un problema di orario parlo con il mio capo, ma se  non risolvo da chi vado ? In ufficio andrei dalla direzione del personale , in online non so da chi andare o so da chi andare ma è virtuale e magari non rispondono o sono generici.*

*Da agosto non ho ancora avuto modo di partecipare a una riunione di reparto, non sono proprio state fatte, e sono quei momenti in cui si dicono i problemi e si dicono le soluzioni.*” (I. lavoratrice settore privato, Fi)

Anche per I., che pure ha un approccio positivo, il problema vero è la difficoltà a staccare:

“*Si creano dei meccanismi psicologici che ti tengono veramente agganciati al lavoro, alla fine c’è tanto lavoro gratuito e tanto pensiero che ci porta a lavorare di più*”. (E. lavoratrice settore privato Fi).

V. ci ha dato un’altra  versione dei limiti e dei vantaggi dello smart working. Anche lei lavora in una multinazionale con sede in Toscana. Nel corso della prima parte della ricerca aveva fatto emergere la capacità della sua azienda di ripensare l’organizzazione del lavoro implementando smart working e lavoro a distanza: management flessibili, sviluppo tecnologico, forte digitalizzazione. V. non era entusiasta di questa possibile svolta digitale del lavoro, preoccupata per il formato che avrebbero preso le relazioni fra colleghi e le questioni di ordine sindacale. Anche per questo, ma soprattutto per le caratteristiche  del suo ruolo che le impone molta presenza in sede, non ha mai fatto niente per accelerare il proprio  accesso a posizioni da remoto. Durante il primo focus ci aveva raccontato di aver fatto “lo stretto necessario”, per pure ragioni sanitarie. A due anni di distanza V. ci racconta che la sua azienda ha “fatto più o meno un accordo ” in attesa della fine del periodo di emergenza. Il problema è che nell’accordo non si parla di “smart working”, piuttosto di telelavoro. Secondo V. è perfettamente coerente con il modo in cui la sua azienda ha di fatto, nei due anni passati, trasferito del lavoro a casa, senza passare a una diversa concezione del lavoro, senza lasciare autonomia, senza prevedere auto-gestione da parte dei dipendenti. “L’azienda ha bisogno di continuare a funzionare nel modo in cui ha funzionato” ci ha detto, contando cioè sul controllo dell’orario, sulla disponibilità e reperibilità dei dipendenti, sul  rapporto stretto fra i vari settori.  Con il telelavoro realizza quello che è più in linea con il funzionamento ordinario: “mettere a casa” o “lasciare a casa” i dipendenti per un ciclo orario stabilito senza reimpostare i modi e i tempi del lavoro.  Inoltre, ha continuato  con un tono critico, l’azienda si muove creando confusione: piuttosto che rendere trasparente i guadagni ottenuti con la remotizzazione, imposta il lavoro da remoto come un vantaggio e un privilegio di chi lo ottiene, una sorta di concessione che ha effetti sulla motivazione e sulla produttività dei dipendenti:

“*I dipendenti si sentono responsabili e lavorano di più, in un certo senso di sentono in colpa o privilegiati: possono rimanere a casa, possono lavorare comodi, possono allentare la pressione che sentono nei luoghi di lavoro… ma non è ancora chiaro che questa distanza è anche perdita. la presenza ti consente di seguire i processi, di capire chi decide, e comunque ti dà dei riferimenti. ora non ci sono più gli straordinari, per esempio, non ci sono i buoni pasto, non ci sono tante cose la cui natura è proprio legata ai luoghi di lavoro, al fatto fisico di essere lì”. Ma il punto di maggiore critica di V. è la commistione vita-lavoro, il “mischiare tutto, il telefono, il pc, le ore di permesso con quella al lavoro, le ore di ferie con le mail… Non ci sei più fisicamente, ma con la testa sei sempre lì” (V. lavoratrice settore privato Pi)*

C. sperimenta una situazione ancora diversa. Dipendente di un istituto di credito ha sperimentato lo smart working soltanto nella prima fase, durante il lockdown, quando le agenzie sono state chiuse, poi con il tempo il lavoro da remoto si è molto ridotto ed è stato gestito prima con la  turnazione e poi con il ritorno in filiale per tutti. C. ha continuato a fare una parte di lavoro da remoto, scegliendo però di concentrare a casa gli impegni relativi alla sua attività sindacale:

“*Per noi lo smart working è durato relativamente poco, la fase iniziale, quando non c’erano presidi minimi di difesa. Fase iniziale in cui le agenzie sono state chiuse e poi piano piano, dopo la prima ondata, le agenzie sono state aperte tutte, il nostro spazio di smart working è stato molto ridotto. Turni e poi ritorno in filiale.*

*Per me è stata positiva, io ho continuato a farla come rappresentante sindacale, ho fatto una postazione a casa, ma per fare il lavoro sindacale”. (C. lavoratrice bancaria, PT)*

La sua azienda ha mantenuto per tutti i dipendenti la formazione online, migliorando la capacità di attenzione e abituando a una forma di comunicazione che si sta imponendo sempre di più nell’erogazione dei servizi degli istituti di credito:

“*Facciamo la formazione in remoto e questa ha aspetti molto positivi.E’ molto più fruibile, siamo molto concentrati. Questo ha rafforzato la mia visione positiva dello smart working.(...) Tutto questo è nato con la pandemia, c’è stato un salto grande. Anche se prima sarebbe stato possibile. D’altra parte a livello di produttività non c’ha rimesso e poi le aziende hanno risparmiato tantissimo.  Anche chi lavorava in filiale  ha avuto una produttività elevata. Non hanno motivazioni particolari per osteggiare. La mia azienda sta anche pensando a riaprire le sedi con meno posti disponibili di quelli necessari, prevedendo rotazioni etc. Il numero delle filiali sta riducendo inoltre, e c’è stata la pensata di fare meno posti nelle filiali più grandi.” (C. lavoratrice bancaria, PT).*

**c.Lavoratrici che lavorano da casa per motivi di salute o sulla base dei permessi familiari** Nella seconda parte della ricerca abbiamo contattato E. lavoratrice bancaria. Durante il lockdown lo smart working si era rivelata un’esperienza molto faticosa, in due direzioni, personali e professionali. Lavorare a casa per E. con due bambini piccoli si era rivelato molto complicato, in un’alternanza di lavoro per la banca e cura per i figli che, nelle sue parole, aveva reso “la giornata infinita”. La compresenza di tutti i membri della famiglia, uno dei  figli in DAD, un figlio di un anno, hanno reso i suoi giorni di smart working particolarmente stressanti. Ma non è su questo che si era soffermata durante i focus group, quello che per lei era importante sottolineare è che a distanza il suo lavoro, che nella filiale è fatto di relazione, cura dei clienti, assistenza ai clienti più anziani, e poi un’operatività soddisfacente, immediatamente visibile rispetto ai risultati, era diventato completamente diverso. Era stata E. a dirci che portato in remoto il  lavoro “cambia proprio natura”, diventando simile a quello delle operatrici che per la banca curano i call center. A quasi due anni da quel primo incontro E. ci ha raccontato di essere tornata a lavorare da casa in diverse occasioni, spesso per le varie quarantene a cui l’hanno obbligata i figli, scolarizzati, e poi per alcune complicazioni di salute che avevano fatto di lei una “lavoratrice fragile”. Per lavorare da casa, in malattia, E. ha organizzato in maniera diversa la sua giornata, chiedendo aiuto ai nonni per la gestione dei figli e cercando di avere un orario di lavoro standard da casa, in solitudine.

**d.Lavoratrici che hanno scelto di tornare in ufficio e di svolgere interamente il loro lavoro in presenza, fatte salve alcune riunioni in video call o alcune sessioni di formazione. (da scrivere)**

I TEMI

***Spazi di fortuna***

Le lavoratrici intervistate  durante lockdown erano in  una sorta di sconcerto per le condizioni di confinamento, alle prese con l’invenzione di una operatività  non desiderata, che per alcune presentava dei vantaggi e andava incontro a una gestione di sé, del proprio lavoro e del proprio tempo interessante, per altre significava esclusivamente  una  totale difficoltà, l’impossibilità duplice di fare bene il proprio lavoro e di gestire bene il proprio. Non abbiamo incontrato situazioni di avvenuta o percepita violenza, ma in alcuni casi molta sofferenza, soprattutto fra le donne con carichi di cura e di lavoro molto pesanti e- nella situazione di chiusura iniziale – senza aiuti esterni o servizi di riferimento.

Pensare che si possa, tout court, spostare il lavoro a casa e tanto più in un periodo di emergenza, si regge sull’idea che lo spazio della casa sia uno spazio vuoto, uno spazio che si può riempire di un lavoro che viene dall’esterno senza creare impatti. La soglia di casa continua a essere vista come l’accesso a un mondo neutro e che funziona da sé, l’ambito possibile di una conciliazione senza attriti.  Tutta la serie di azioni che si svolgono all’interno delle mura domestiche (la cura dei figli è solo la più evidente) sono state pensate come compatibili con l’esecuzione di prestazioni lavorative normalmente svolte all’esterno delle abitazioni, per tutti. Fare della casa un luogo di lavoro obbliga a una serie di adattamenti, molte riguardano lo spazio, altri il tempo. Non tutte le case dispongono delle condizioni per lavorare, per poter reggere una postazione lavortiva. Per la presenza di un computer e di una rete wi-fi, le nostre case sono attrezzate per lavorare, eppure non sono tutte uguali, sono abitate diversamente, e la loro porosità verso l’esterno non le rende necessariamente convertibili in ambienti operativi.  Non è un caso che la legge sul telelavoro preveda delle visite aziendali, il riconoscimento delle condizioni compatibili con i protocolli sulla sicurezza, ed altre condizioni molto legate all’organizzazione spaziale dell’ambiente - casa. Lo smart working salta tutto questo. Del resto nello spirito della legge 8/2017 non si deve lavorare a/da casa, ma in un “fuori” che il/la dipendente può scegliere e decidere in autonomia in base alle proprie esigenze. Nei due anni appena passati è stato soprattutto l’ambiente - casa a reggere il decentramento lavorativo e non è difficile pensare che sarà così nell’immediato futuro e nel tempo a venire. Lo spazio di casa si è trasformato  per i suoi abitanti  nell’esperienza di uno “spazio ibrido” in cui ciascuno deve costantemente gestire e negoziare equilibri  tra spazio domestico (la casa che ci circonda), spazio organizzativo(il lavoro che invade lo spazio domestico e quello che si può chiamare "cyberspazio" (tutto quel mondo di dati, accesso alle informazioni e socialità residua che oggi si svolge quasi esclusivamente in ambienti digitali).

Una delle lavoratrici incontrate nel corso della prima parte della ricerca ci aveva detto che

“ *Lavorare in una casa è ingombrante nonostante i metri quadrati »* (LB PO).

Il riferimento non è solo ai metri quadrati - che pure possono costituire un problema - ma allo stratificarsi di funzioni degli ambienti di vita e l'inesorabile cambiamento delle abitudini. Quello che può presentarsi “comodo” (agile appunto) ha bisogno di essere, al contrario, molto strutturato.

Dal punto di vista dello spazio fisico la soluzione preferita per necessità o scelta è quella di postazioni “smontabili”,   una scrivania in una stanza di passaggio, una base d’appoggio per il portatile nelle stanze destinate ad altro: Paola, incontrata nella prima parte della ricerca ci aveva raccontato di aver messo un tavolo nella “stanzetta dei panni”, ad esempio, un ambiente piccolo ma “con una porta”. La maggior parte delle intervistate ha a*pparecchiato*  il tavolo su cui lavorare liberandolo per i pasti, o magari solo  la sera per la cena. Altre hanno deciso di cambiare le abitudini familiari. E. (operatrice di call center, PT) nel corso della prima ricerca ci aveva raccontato di aver organizzato una parte della tavola da pranzo per la organizzare stabilmente una postazione di lavoro : un pc, le cuffie, i materiali utili per rispondere ai clienti:

*« Ho aggiunto un pezzo di tavolo e l’ho apparecchiato con il lavoro. Noi si cena e si pranza con una parte del tavolo apparecchiata per mangiare e una parte per lavorare. Nonostante il lavoro da casa a me sono rimaste tutte le regole che avevo in azienda, turni la mattina, la sera, il sabato, la domenica, quando la famiglia… Tipo, il pranzo della domenica,  si fa, ma si fa in mezz’ora ! Se io lavoro e occupo il tavolo, gli altri non posso stare con gli altri a chiacchierare, a passare il tempo » (E. operatrice call center PT)*

Una trasformazione come questa, pensata come transitoria a pochi mesi dall’inizio della  pandemia, si è rivelata duratura nell’esperienza di E.  che lavora a casa  ormai da due anni e non riesce ad ottenere, lei che è responsabile RSU, un confronto chiaro con l’azienda:

“*In due anni non è cambiato niente. Sono ancora a casa e non riusciamo a capire cosa succederà dopo il 31 marzo. Da noi non è venuto nessuno a casa a verificare se la postazione era consona, nessuno si è preoccupato, io so di colleghi che lavorano in cucina sulla sedia di cucina, nel senso… a casa ti lasciano libero di fare come ti pare…Noi non abbiamo mai firmato un accordo individuale di smart working, l’azienda ci ha sottoposto una lettera ad inizio pandemia in cui ci  veniva detto che per motivi sanitari il lavoro si sarebbe svolto da casa, l’unico adempimento che ci hanno richiesto era la comunicazione della posizione fisica da cui lavoriamo, perché loro lo devono comunicare all’inail … ma al di là di questo niente. Per il PC ognuno ha usato il suo, tranne chi non l’aveva, tutti hanno avuto la configurazione del PC da remoto, fatta dal responsabile IT. E questo va così da due anni. Ho lasciato il tavolo da pranzo, ogni volta che mangiavo, ogni volta che vedevo davanti a me quel computer ho finito per odiarlo. Non mi sono allontanata tantissimo, il tavolo da pranzo ce l’ho dietro le spalle però ho messo una vecchia scrivania di mia figlia in un angolo, così ho anche accontentato lei che ne voleva una nuova, io ho sistemato il mio PC su questa scrivania riciclata e ho ricavato un angolino, ma è un angolino a vista, di conseguenza passo e lo vedo tutte le volte che passo da questa stanza che è una stanza di passaggio”. E. (operatrice call center PT).*

Al di là delle singole soluzioni il lavoro agile  porta a regime una commissione casa/lavoro da gestire e organizzare. P. che aveva partecipato alla prima parte della ricerca e che abbiamo contatto per le interviste di controllo ha usato un’espressione che rende bene il senso di precarietà portato da un’implementazione dello smart working tutta in divenire:

“*Le lavoratrici si sono adattate a lavorare da casa, in spazi di fortuna*” (P. lavoratrice pubblica, LU.

Una definizione che non vale certo per tutte ma che definisce la difficoltà di molte nell’allestire uno spazio di lavoro stabile mediando con i limiti fisici della casa e le esigenze di tutti i suoi abitanti.

***Se sei a casa…***

Numerose ricerche  hanno indagato la distribuzione del lavoro di cura e dei carichi familiari. in questi due anni. Quello su cui sembrano concordare queste ricerche  – che investono l’Italia ma anche altri Paesi Europei -  è che la maggiore consapevolezza non ha colmato il divario di genere: quando c’è stata una crescita di collaborazione e condivisione non ha scalfito la suddivisione dei ruoli e non ha  innescato un reale e stabile cambiamento nella divisione del lavoro non retribuito, come è invece auspicabile per ottenere un riequilibrio dei ruoli, genitoriali e no. Il riadattamento sperato dei ruoli di genere è parso - anche nel corso della nostra indagine – poco significativo ma non per questo inesistente. Quello che gioca un peso molto forte sono le aspettative. In tante hanno dichiarato che « l’essere a casa » ha implicitamente e spontaneamente aumentato le aspettative di performances domestiche.

Nella prima parte della ricerca abbiamo visto che all’interno di un  un gruppo di oltre 60 donne, omogenee per posizione sociale, orientamento culturale e politico (donne vicine a un sindacato come la Cgil) sono leggibili diverse modulazioni di condivisione. Ne avevamo distinte tre:

a)donne che rispondono alle aspettative tradizionali di genere per cui il lavoro domestico e di cura  lo attribuiscono a se stesse e, nelle loro parole,   “si fanno aiutare”

b) le donne che hanno aperto “negoziati” per difendersi dalle aspettative che scaricano su di loro lavoro domestico e di cura ;

c)donne  che hanno dichiarato  di avere una condivisione consolidata con partners e figli.

Le  aspettative sono molto nominate e molte si trovano  nella necessità di smontare i resti delle identificazioni donna/casa con le relative implicazioni di genere, di assegnazioni di ruoli.  Smontare la frase “tanto sei a casa”, ad esempio. Una lavoratrice pubblica, attiva nei centri per l’impiego che con molta pazienza ha riorganizzato il lavoro d’ufficio e di sportello in modo da poter fare i colloqui di orientamento online, da casa, durante la pandemia ha suggerito di intervenire anche discorsivamente contro il ricrearsi di aspettative tradizionali :  « Non farsi chiedere « sei a casa ? » ma pretendere che la domanda sia : « sei a lavorare ? » anche se sei nell’altra stanza. (P. lavoratrice pubblica amministrazione PT).

Della ricerca fatta durante la pandemia è interessante l’episodio raccontato da P., ex manager che, dopo aver girato le varie sedi europee dell’ azienda per cui lavorava, ha cambiato professione quando ha deciso di adottare un bambino. Oggi è insegnante. Quando si è trovata a fare didattica a distanza nella stessa casa in cui il marito, da sempre, lavora da remoto per un’agenzia di ricerca europea, stanca di discutere sulla ineguale distribuzione della cura del figlio e della casa, si è decisa ad annotare su una tabella il diverso uso del tempo colorando, classicamente, le sue ore in rosa e quelle del marito in blu:

“*A quel punto siamo ripartiti. Quando ha visto che le sue ore erano come dei puntini blu in un mare di rosa, si è reso conto”*. (P. ex lavoratrice settore privato, insegnante, LU).

Questa organizzazione per tabelle si è diffusa fra le donne che hanno continuato a lavorare da casa:  un modo come un altro per sottrarsi al sistema delle aspettative, al “tanto sei a casa” o al “se sei a casa” che precede la richiesta.

“*Il lavoro da casa permette una buona conciliazione per chi ha poco da conciliare, non ha figli piccoli, non ha genitori da accudire*” ci ha detto E. (lavoratrice call center PT), eppure sono proprio le donne più giovani quelle che , alla fine, preferiscono questa organizzazione. “*Non è giusta, ha continuato E., ma è così e siccome sai che ti tocca se puoi giostrarti con un po’ più di libertà dal cartellino e dagli orari rigidi, è meglio*”. *(E. lavoratrice call center PT)*

Questa forse è la sintesi migliore di quello che può diventare il “favorire la conciliazione tempi di vita- tempi di lavoro” che è nella legge. Il lavoro agile - proprio in forza di un certa flessibilità o di risparmio di tempo - degli spostamenti - , facilita chi sa di dover gestire l’organizzazione della vita domestica, rispondendo ai bisogni quotidiani - la malattia di un bambino, in epoca di pandemia la DAD, la quarantena etc. , l’assistenza a una persona anziana etc. Nessuna ci ha detto di aver imparato a risparmiare tempo o che lavorare condividendo lo spazio con un bambino piccolo renda  particolarmente efficienti, ma è un modo per “tenere tutto insieme”.  Serve molto organizzazione, buone *negoziazioni* (è stata B. a usare questa parola pensando all’incremento di richieste che, del tutto naturalmente, le provenivano dal figlio adolescente e da altri familiari), e una buona capacità di astrarsi dal contesto, ricreando intorno a sé un immaginario ambiente di lavoro. L’organizzazione, non solo *buona,* anche un po’ rigida (negoziata, appunto) diventa una difesa necessaria anche rispetto alla svalutazione del fare professionale fra le mura domestiche, o al loro semplice non essere visto.

C. ha parlato su questa contraddizione che non si scioglie: le lavoratrici continuano a volere questa possibilità nonostante questo porti loro un incremento di lavoro e il  rischio di perdere il riconoscimento che viene da un’identità professionale che si costruisce anche “portando fuori il proprio corpo”:

“*L’azienda ha fatto uno studio rispetto alla percezione dello smart working, e la maggior parte vorrebbe un parziale ricorso allo smart working, tipo al 20%. Ma è chiaro, il ruolo sociale delle persone, e delle donne in particolare ne risente, sei un po’ meno riconosciuta se lavori da casa, non porti il tuo corpo fuori, c’è un po’ anche questo. Il rapporto sociale è fondamentale*”. (C. lavoratrice bancaria PT)

Ma al di là delle strategie che singolarmente e collettivamente (di questi temi si è parlato molto) vengono adottate per conciliare vita e lavoro attraverso uno strumento come lo smart working, quello che sembra di osservare è che le donne si sono trovate e si troveranno alle prese con una nuova declinazione del lavoro di cura: la ricerca di un equilibrio vivibile tra il produrre e il riprodurre a porte chiuse e computer acceso.

La  domanda che ci poniamo è:  produzione/riproduzione ormai sono intercambiabili?

***Il PC è sempre collegato o e la testa pure***

lo scivolamento fra autonomia/autogestione e nuovi standard di efficienza individualizzati (intensificazione del lavoro /gestione dei tempi)

Quello che diventa più chiaro è che le organizzazioni di lavoro si stanno ripensando e che la maggiore autonomia individuale diventa maggiore carico di responsabilità e quindi intensificazione del lavoro: “Il lavoro resta in testa”. Questo lo dicono tutte.

Si lavora di più nel tentativo di arrivare a un’organizzazione della giornata, complicata dal lavoro a distanza, ma soprattutto si lavora diversamente. Questo, peraltro, è uno degli obiettivi espliciti di questa modalità di lavoro, ripensare il lavoro, liberarlo dei vincoli di spazio e di tempo, in fondo vuol dire questo, capire come lavorare diversamente utilizzando meglio le nuove tecnologie. Questa rivoluzione mentre libera o cerca di farlo un potenziale organizzativo si sta producendo attraverso una intensificazione del lavoro, un processo già messo in luce dagli studi sul -capitalismo (Mezzadra).

Quella vissuta durante il lockdown  è una zona di soglia temporale specifica e di difficile interpretazione. Le abitudini di velocità, accelerazione, produttività sono state salvaguardate. Tra le parole mobilitate nel lavorìo collettivo di diagnosi ed elaborazione dell’evento pandemico, accelerazione è senz’altro una delle più ubique. Nell’esperienza comune si è tradotta nella percezione destabilizzante di un tempo «tutto pieno» in spazi di azione ridotti.

Da quando è iniziata la Pandemia nelle case si è fatto esperienza di un tempo eccitato, complesso, reso stratificato dalla pluralità di operazioni da gestire nel chiuso del mondo domestico in cui alle operazioni del quotidiano si sono aggiunte didattica a distanza, lezioni on line, telelavoro, smart working. Molte delle partecipanti ai focus group 2020 hanno continuato a lavorare a casa, almeno parzialmente, anche nelle fasi successive al lockdown, cercando di organizzare un tempo che fa fatica a mettersi in riga. In molte hanno fatto l’esperienza di andare di fretta pur in mobilità ridotta, di caricarsi delle difficoltà di un tempo senza argini, da gestire lontano degli spazi in cui solitamente viene condiviso e organizzato con altri. La  concentrazione di una pluralità di attività nello stesso ambiente, ha obbligato a una ridistribuzione centripeta di compiti e identità. Una delle partecipanti a un focus group 2020  aveva  detto brillantemente «non c’è più un tempo fuori dal lavoro» evidenziando perfettamente una delle principali conseguenze del lavorare a distanza,  da casa, e attraverso un uso intensivo delle tecnologie e dei formati digitali.

La percezione più comune riguardo all’organizzazione del tempo emersa nei focus group era stata  quella della perdita di controllo degli orari, la difficoltà di organizzare nello stesso spazio usi del tempo diversi :

«La questione dell’orario salta del tutto. Il PC è sempre collegato o e la testa pure».

Questa difficoltà che per alcune era stata  stata una sorta di «scoperta», è stata la principale sfida nel tempo successivo, quello che ci ha portato fin qui.

Molte hanno raccontato di aver imparato a disciplinarsi, a darsi un ritmo il più possibile coerente con quello dell’orario di lavoro ordinario.

Tutte hanno raccontato di aver lavorato di più, di aver usato un tempo extra. I problemi che si sono aperti con l’emergenza hanno richiesto a tutte un carico di lavoro maggiore.

Ma come hanno raccontato questo “di più”? Come è stato identificato e ridotto nei mesi post-lockdown? Cosa resta difficili da irrigimentare e riportare nei limiti e nei vincoli dei termini orari previsti dai vari contratti?

Tra le partecipanti alla ricerca in molte  hanno detto che “il lavoro si è fatto più frenetico”. Cosa significa?

*Una parte del tempo in più deriva esattamente dalla condizione di solitudine.  La necessità di mettersi in contatto con le colleghe per provare a pianificare il lavoro della giornata o per risolvere problemi di utenti e clienti porta  ad usare fasce orarie che, in tempi normali, sarebbero state di straordinario e che ora non sono più identificabili come tali:*

*«Dal punto di vista del tempo, il lavoro si è fatto frenetico, in alcuni momenti- soprattutto all’inizio -  non avevo grandi spazi di tempo, neanche per  prendere un caffè. All’inizio lavoravo di più e mi sembrava legato alla situazione, poi ho visto che è continuato così.  Lavoro  di più per mettermi in comunicazione con i colleghi o i capi che dovevo chiamare oltre l’orario di lavoro in sede”. (D. lavoratrice bancaria SI)*

*«Ho avuto la sensazione di lavorare di più. Quello è un problema magari mio, forse mi si è accumulato il lavoro e sentendo la pressione delle pratiche in attesa, ho acceso tante volte il computer molto presto, prima dell’inizio del mio orario di ufficio.» (A. lavoratrice bancaria, PO)*

Parte di questo lavoro in più e di questo tempo in più è nell’uso consapevole del “fuori orario” e nella dinamica di responsabilizzazione per cui si decide di “accendere il computer” per finire una cosa, occuparsi di un cliente che ha chiamato, rispondere a un collega, finire un report, inviare una mail:

“*Da quando sono a casa mi capita spesso. Mi viene in mente una cosa che non ho avuto tempo di fare e accendo il computer subito per non dimenticarmi di farla” (D. SI)*

Molte hanno nominato il “meccanismo psicologico” che prolunga il tempo di lavoro. E. che ha *conquistato* il lavoro da casa, superando una selezione e che ha molta fiducia nella possibilità di lavorare da meglio alternando momenti in sede e momenti in presenza, si rende comunque conto che il miglioramento dei suoi standard produttivi e qualitativi le crea un legame più intenso con il lavoro:

“*Si creano dei meccanismi psicologici che ti tengono veramente agganciati al lavoro, alla fine c’è tanto lavoro gratuito e tanto pensiero che ci porta a lavorare di più”* E. FI

Nel suo caso questo *gancio* non riguarda solo il rapporto con i clienti e le pratiche da portare in fondo (indipendentemente dall’orario in cui questo avviene), il senso di responsabilità che la porta a lavorare di più riguarda anche il rapporto con i colleghi. Una pratica in sospeso diventa lavoro per i colleghi che, senza essersene occupati dall’inizio, dovrebbero  occuparsene per portare a termine il lavoro ricominciando da capo. Si tratta di routine che andrebbero organizzate a livello di management, ma che al momento non trovano altra soluzione che quella della personalizzazione dei processi. Molto *lavoro in più* deriva dunque dalla mancanza degli aggiustamenti che sarebbero stati necessari a livello organizzativo e che le Aziende, private e pubbliche, non hanno apportato, ma è nella natura del lavoro da remoto quello di incentivare l’individualizzazione dei processi.

Altro lavoro in più è quello che deriva dalla percezione di avere fasce orarie a disposizione e “tempi recuperabili”. Soprattutto le lavoratrici libere da forme di controllo stretto (e che di fatto rendono lo smart working una forma aggiornata e fuori fuoco di telelavoro) organizzano la propria giornata cercando di tenere dentro anche impegni di tipo familiare o semplici pause di lavoro rese necessarie dalla vita a casa (accompagnare un figlio a scuola, preparare il pranzo etc.). Questa organizzazione per frammenti nella maggior parte dei casi non riduce il tempo dedicato al lavoro ma lo prolunga in fasce orarie normalmente non dedicate al lavoro dipendente. Negli scorsi mesi, anche oltre il lockdown, lo spazio  in cui lavorare a distanza, la casa, è stato condiviso da figli in didattica a distanza, per gli obbligati tempi di quarantena, compagni e figli adulti anch’essi in smart working e questo non ha certo facilitato un’organizzazione stabile e calibrata:

È importante limitare questo prolungamento del lavoro e  capire come mettere in relazione disponibilità oraria e raggiungimento degli obiettivi.

È questa la posizione che molte delle partecipanti hanno espresso durante i focus group, riprendendo una discussione aperta in CGIL. C. funzionaria sindacale, si è espressa molto chiaramente :

*«È importante capire come mettere in relazione il tema degli obiettivi con un monte orario proporzionato. Forse bisogna ragionare in termini di nastri orari. La Cgil ha ragionato molto intorno a questo e ha portato delle proposte per non tornare a una sorta di lavoro a cottimo.  Le Aziende invece hanno scoperto che si può isolare i lavoratori, si può chiedere un lavoro senza tempo... i problemi non sono pochi. La contrattazione collettiva è necessaria» (C. funzionaria sindacale SI)*

Se questo è vero, è anche vero quello che altre partecipanti - richiamando un senso inevitabile di responsabilizzazione, hanno notato:

“*Ho delle colleghe che mi hanno confessato di aver lavorato nei giorni che avevano chiesto di ferie. Non le obbligava nessuno ma avevano lavoro da finire e sentivano di doverlo fare loro, per non lasciarlo ai colleghi, per non farsi trovare con il lavoro da finire. E poi ci sono le mail, le telefonate… alla fine siamo tutte un po’ così, non ci stacchiamo mai “ (V. Pi)*

*E’ ancora O. che si esprime con chiarezza: “lavoro sempre di più. Non ho un controllo rigido ma immagino che sia evidente quando sono al lavoro e quando no, i capi non mi fanno storie ma perché faccio sempre tutto e anche di più. Non smetto mai almeno mezz’ora dopo quello che sarebbe il mio orario di fine. Magari ho perso tempo con una lavatrice da fare, con una pausa (la stessa che fai in ufficio per andare alla macchinetta o per chiedere una cosa a un collega), e mi sono sentita di recuperare. Poi a volte ci sono riunioni non previste, cose a cui non ci si può rifiutare di partecipare. E ovviamente non abbiamo più gli straordinari”. (O. lavoratrice settore privato)*

A casa il tempo prende un’altra forma e l’incastro continuo di cose da fare quando non si traduce in un prolungamento del tempo di lavoro si traduce in una qualità diversa del tempo. Quello che emerge da tutte le interviste è che il tempo complessivo ha cambiato di segno portando tutte e tutti  a una interiorizzazione di compiti e scadenze che vanno in varie direzione. Nel lavoro “domesticato”, “remoto” e “mobile”, i soggetti rischiano, lo abbiamo visto,  di essere risucchiati nel lavorare sempre che non significa necessariamente lavorare tutto il giorno ma piuttosto non riuscire o non poter  staccare in orari pre-definiti.Le più contrarie al lavoro da remoto sono quelle che nei due anni passati non hanno avuto modo di sperimentare forme di flessibilità e di alternanza, lavoratrici che hanno visto cambiare  totalmente l’organizzazione delle loro giornate e si trovano in un intreccio costante (e soffocante) di vita e di lavoro.

Una di questa è  O. lavoratrice del settore privato. Quando l'abbiamo incontrata nel focus group della ricerca  2020 era molto critica e timorosa che l’Azienda avrebbe cercato di tenere i/le dipendenti a casa più a lungo possibile. Durante l’intervista di follow up ha confermato questo timore e ripetuto che l’Azienda ha usato in tutto e per tutto le possibilità apertesi con lo stato d’emergenza. Per O. la cosa più difficile da sopportare è la commistione vita/lavoro, la percezione di *non staccare ma*i:

“*Quando ero in ufficio alle 16,30 staccavo e poi avevo il mio bel pomeriggio per fare quello che volevo. Ora non è più così, da una parte non stacco quasi mai alle 16,30, perché c’è sempre qualcosa da recuperare, da finire… Magari sono io eh… Ma da quando lavoro da casa non riesco mai a finire all’ora di sempre!*” (O. lavoratrice settore privato, MS)

“Magari sono io..”. Questo è un punto interessante, durante la sua intervista O. che riporta a quel senso di responsabilità che si lega a una percezione di possibile inadeguatezza. Sono in molte ad attribuire a se stesse una difficoltà, una scarsa attitudine a tenere il tempo, a fare tutto secondo i nuovi standard d’efficienza.

Non è il solo punto che porta le narrazioni verso contenuti che potremmo definire “morali”. O. non parla solo  di responsabilità, nomina il “ privilegio”. Nel tempo della pandemia i lavoratori dipendenti che hanno conservato i loro lavoro hanno sentito, secondo lei, una condizione di *privilegio* che li ha portati a dare di più, a *mostrare di meritars*i la loro condizione, dimostrando una sorta di serietà e fedeltà non tanto e non solo nei confronti dell’azienda ma della società. Questa postura morale legata al fare e al produrre, in solitudine, ha portato lei come altre a chiedersi di essere all’altezza di una situazione nuova imparando a fare da sola, a gestirsi, impostare per sé un nuovo standard di efficienza.

Questo è il punto in cui lo smart working estende ai lavoratori dipendenti valori e norme già note nel lavoro precario, indipendente, auto-imprenditivo: la norma dell’efficienza, la responsabilizzazione individuale, l’attitudine a non rivolgere mai il cambiamento al contesto ma ai singoli e a se stessi.

Lo stesso diritto alla “disconnessione”, sul quale alcuni Paesi stanno legiferando, risulta di difficile tutela se vengono a mancare i confini, fisici e temporali, entro cui si esercita la prestazione lavorativa.

E d’altra parte è stata una delle più discusse nei due anni di Pandemia. Come è stata risolta? Come è intervenuto su questo punto il protocollo firmato fra ministeri e sindacati?

**la confusione (più o meno esplicitata e contrattualizzata) fra smart working e telelavoro**

In questi due anni si è imposto un modello di lavoro agile semplificato, per certi aspetti soprattutto durante il lockdown ma anche in seguito, un modello di lavoro che alcuni hanno definito “ibrido”, una confusione fra lavoro agile e telelavoro. Questa confusione si è in alcuni casi cristallizzata, in altri ha condizionato gli accordi siglati, in altri si è reso di fatto il lavoro agile un nuovo telelavoro.

**Spazio quotidiano spazi virtuali: alienazioni e apprendimenti**

Per chi lavora in smart working  le interazioni con altri componenti dell’organizzazione sono sempre più indirette e formali, mediate da dispositivi digitali, con riduzione delle occasioni di incontro faccia a faccia, fondamentali per lo sviluppo di emozioni, conoscenze, valori e relazioni fiduciarie. Il lavoro svolto in solitudine indebolisce inoltre la capacità di resistere alla colonizzazione attuata dalla razionalità produttiva sugli altri mondi della vita. Uno dei nodi più problematici di queste nuove forme di lavoro  è proprio rappresentato dal rischio di isolamento , di erosione del supporto sociale e di non adeguato soddisfacimento del bisogno di affiliazione.

Il senso di solitudine e di dispersione, è stato raccontato durante i focus group realizzati nella prima parte delle ricerca. I., due figlie adolescenti, di cui una con gravi problemi di handicap, durante la pandemia ha cercato di continuare a lavorare e qualche volta di tornare in ufficio (è un’impiegata amministrativa di un’organizzazione privata).

“*Posso lavorare anche sempre da casa ma quando il mio compagno mi dà il cambio riesco ad andare in ufficio perché ne ho bisogno io. Mi manca la presenza. Mi sento chiusa in quattro mura. Ho contato tante volte gli anelli delle tende del salotto”. (I., impiegata amministrativa settore privato”.)*

Questo tema è tornato fuori più volte, in alcuni casi non si è esitato a parlare di alienazione o di un’organizzazione del quotidiano che vira verso forme regressive :

“*E poi c’è il fatto dell’alienazione. Io potrei  scendere da letto e mettermi al computer, un po’ come fanno le mie figlie. E’ tremendo”. (O. lavoratrice del settore privato, MS)*

Come è stato risolto questo problema nel tempo? Cosa ci hanno detto le lavoratrici intercettate nella seconda parte della ricerca? L’alienazione è solo una risposta al rarefarsi delle relazioni vis à vis, o  è anche un effetto del virtualizzarsi e digitalizzarsi delle relazioni interne al mondo del lavoro? Cosa è che continua a non piacere a queste lavoratrici?

In alcuni casi  è semplice: una condizione di lavoro non scelta, la forzata ricollocazione del lavoro in uno spazio domestico è vissuta come una  perdita rispetto alla  qualità della vita costruita sull’equilibrio casa-lavoro, sulla socialità fra colleghe, sulle relazioni costruite intorno alla propria identità di lavoratrice esterna alla casa. Sono questi i temi delle  lavoratrici che da due anni lavorano da casa, senza interruzioni:

E. lo racconta quasi sbottando: “*io a casa non ci posso stare così tanto tempo… mi sto inventando di tutto per uscire di casa” (E. lavoratrice settore privato, PT).*

O. è arrivata a una conclusione molto simile quando dice:

“*Io ho bisogno, ho voglia che la mia vita privata e il mio lavoro siano ben divisi, che non si tocchino, ora, da tanto tempo, è tutto mescolato e non mi piace. Per esempio ho dovuto spostarmi in sala, in camera avevo una postazione sbagliata e nel giro di pochi mesi ho avuto un’epicondilite spaventosa e comunque non mi piaceva passare tutto quel tempo in camera da letto. Ora in sala non va così meglio, sono davanti alla porta di ingresso, è un porto di mare e poi mi tocca vedere sempre le mie cose dell’ufficio in giro. Non posso levare e mettere tutte le sere, sarebbe troppo lavoro, e quindi finisce che tolgo le cose una volta a settimana, il venerdì sera e così non ho mai la casa libera, a disposizione. “ (O. lavoratrice settore privato, Fi)*

E’ la condizione di solitudine, di isolamento, di completa  (per quanto sorvegliata e controllata) autogestione che cambia il modo di lavorare, che apre a nuove alienazioni.

Molte soluzioni sono state trovate in un uso intensivo delle comunicazioni online con cui sono state ricreate forme di cooperazione:

“*Il mio gruppo di lavoro si è autorganizzato, comunichiamo tra di noi e ci aiutiamo*” (I. lavoratrice settore privato, Fi)

Quello della chat aziendale, riservata soltanto ai dipendenti, come strumento di cooperazione è leggibile come un dispositivo organizzativo.  L’uso intensivo degli strumenti di comunicazione,   una reazione al sentimento di isolamento sperimentato durante il primo lockdown, un isolamento non solo emotivo ma anche professionale per la necessità di parlare  con i colleghi, è diventata parte integrante dell’organizzazione lavorativa.  Lo spazio del web è emerso  come spazio di lavoro ma anche di cooperazione e collaborazione. Fra le abitudini analizzate nella prima parte di questa  ricerca, l’uso del web, la capacità di comunicare e lavorare  con altri attraverso le chat o le videocall, era in una fase del tutto iniziale. Oggi collaborare e organizzarsi in rete, è diventato  il modo per costruire  l’agenda quotidiana delle cose da fare.  Tutte hanno incrementato l’uso di dei dispositivi tecnologici non solo in relazione ai compiti da svolgere ma anche alla possibilità di espandere la comunicazione verso i colleghi e le colleghe, facilitare i contatti e la tenuta degli scambi. Il modello della videoconferenza e della comunicazione a distanza è servito per includere, per fornire servizi compatibili con le esigenze di distanziamento da una parte e la richiesta massiccia di informazioni. Questo non ha risolto il problema della socialità e la percezione di un rarefarsi progressivo delle relazioni personali e professionali ma è un aggiustamento praticato con forza.

Non poter contare sullo scambio abituale in presenza, ha reso alcune situazioni molto difficili, sia per chi fa un lavoro di équipe, in cui lo scambio è centrale, sia per chi ha strutturato nel tempo una divisione del lavoro in cui la  collaborazione e la cooperazione con i colleghi, su alcuni punti specifici, è dirimente.

La discussione sulla perdita di rilevanza della componente sociale ha accompagnato la discussione sullo smart working fin dai suoi esordi. Una perdita che va in due direzioni: quella di creare un isolamento eccessivo e quella di cambiare le interazioni  fino a modificare i contenuti del lavoro. In questo senso non appare una coincidenza che in molti casi si sia preferito – quando è stato possibile – rinunciare al lavoro a distanza o cercare di integrare lavoro da casa e lavoro in ufficio.

D. durante la prima parte della ricerca aveva  parlato della fatica portata nella sua vita dall’isolamento e dei tentativi fatti, a vuoto, per tornare a lavorare in sede. Abituata a  «funzionare in tandem » con il collega, affidando a lui il compito di digitalizzare anche la sua parte dei  risultati. Trovatasi da sola, a casa, D. aveva  cercato di recuperare, ma senza successo. Nel suo caso le tecnologie non rappresentano una soluzione alla mancanza di socialità:

*«Dal punto di vista del mio lavoro andavo spedita ma la parte tecnologica per me era molto difficile, non avendolo mai fatto al lavoro, da casa nonostante io avessi la possibilità di collegarmi e tutto, non era facile per me. I problemi sono iniziati già con la formazione, per me era difficile seguire tutto a distanza e poi cercare di mettere tutto in digitale , impostare i fogli pivot. etc. Per me è stato davvero troppo difficile alla fine tutta questa difficoltà mi si è ribaltata nella salute e ho avuto problemi fisici :ho smesso di dormire, ho perso il senso del tempo, lavoravo oltre l’orario per cercare di capirci qualcosa, ma più ci stavo peggio era ! » (*D. lavoratrice bancaria SI)

Del disagio di Daniela   ci aveva colpito   la difficoltà ad essere detto, il bisogno di giustificarsi  all’improvviso senso di inadeguatezza come se, nel giro di pochi mesi si fosse affermata come imprescindibile la skill che vuole tutti e tutte perfettamente capaci di gestire i propri compiti nel formato digitale. Era  evidente , in quel suo sentirsi troppo esposta,  il sentirsi fuori asse non soltanto rispetto alle aspettative aziendali ma a un più generico imperativo sociale, vivacissimo anche in epoca pandemica, a saper fare da sé. D. era uno delle partecipanti che avremmo voluto sentire  nella seconda parte della ricerca, per conoscere da lei che si era dichiarata così a disagio in questa nuova organizzazione del lavoro, come avesse migliorato il suo status. Ma non è stato possibile, sulla soglia dei sessant’anni D. ha approfittato della possibilità di un pre-pensionamento per uscire dal mondo del lavoro.  Il suo riconoscersi nel bisogno degli altri e di presenza è stato un po’ come ammettere di non saper tenere il ritmo della trasformazione digitale dei format di relazione emergenti che pensionano anzitempo i lavoratori più maturi.

Il bisogno di inoltrarsi in una versione del lavoro che usa intensivamente le tecnologie e le nuove  comunicazioni ha anche aperto a una maggiore comprensione dei meccanismi che regolano alcuni funzionamenti dei contesti aziendali in cui le lavoratrici sono immerse:

“ *Tutto il lavoro si sta delocalizzando, anzi è delocalizzato da un po’.  Lo  smart working fa parte di un discorso più grosso. Ti faccio un esempio:  per le buste paga io devo chiamare in Polonia. Dove e come lavorano queste lavoratrici che preparano le buste paga per le migliaia di dipendenti della mia azienda sparsi per il mondo? E comunque non possono farlo per tutti e tutte. C’è un’organizzazione di cui non siamo a conoscenza, quello che so è che non è tanto divertente vedere errori sulla busta paga e dover chiamare in Polonia per farselo cambiare. Noi abbiamo a che fare con  tante cose che sono remotizzate : nelle aziende mi pare che si alleggeriscano soprattutto  le funzioni  relative al  personale, e non è un caso. Da noi ora c’è una Direzione molto piccola e tutto il resto è stato portato in chissà quali uffici virtuali. Ma c’è molto altro. Per esempio quando abbiamo problemi sul sistema il nostro servizio IT può rispondere da ovunque, dopo una certa ora solo in inglese.” (I. lavoratrice settore privato, Fi)*

Trasferite online molte attività della vita quotidiana, non solo quelle professionali o lavorative, si impongono con i loro schemi accelerati di funzionamento.

Questo crea un nuovo problema da imparare a gestire, la sovrapposizione di impegni, la difficoltà a gestire presenza e distanza, l’ingiunzione a una super-attività.

Proprio perché svincolati dalla realizzazione spaziale, molti degli impegni che si strutturano via telematica, si affollano nell’arco delle giornate, imponendo nuove abitudini. E’ un’osservazione che è stata fatta da molte delle funzionarie sindacali intercettate nella seconda parte della ricerca:

“*la qualità della comunicazione è un modo nuovo che va bene imparato.L’organizzazione non tiene presente quanto è difficile tenere insieme il lavoro in presenza e il lavoro in remoto. io mi sono ritrovata a dover mettere insieme nella stessa giornata 4 call da seguire e in contemporanea tanto lavoro in presenza e quindi impossibilità assoluta di seguire tutto quello che mi interessava. quindi affaticamento mentale fisico emotivo psicologico nell’essere all’altezza di seguire tutto, con la volontà di seguire tutto. da remoto si riesce ad ottimizzare tempi, spazi ed economie e quindi c’è la volontà di volerlo utilizzare in pieno, dall’altra però io trovo che sia particolarmente faticoso da un altro punto di vista: concentrarsi in quel momento nel lavoro e non perdere di vista tutto quello che ci sta intorno. questa difficoltà che c’è stata nei primi mesi della ripresa lentamente si sta normalizzando. ora forse c’è un po’ meno sovrapposizione ma rimane una difficoltà nell’organizzare queste due modalità di lavoro..” (M. Pi)*

Questo tipo di sovrapposizioni non riguarda più solo il “lavorare da casa”, anche dalla sede le sollecitazione a seguire riunioni, incontri, sedute di formazione a distanza, finisce con il complicare le giornate di lavoro e l’orario da seguire.

**una contrattazione necessaria**

L’insistenza sulla centralità della contrattazione  è stata portata dai sindacati al tavolo in cui si è discusso il tema. La richiesta di Cgil è quella di lasciare alla legge il compito di disciplinare gli aspetti di materie più generali, come il diritto alla privacy, il tema della sicurezza dei dati aziendali, un riferimento più marcato rispetto a quanto oggi previsto nella legge 81/2017 in tema di disconnessione e di lasciare alla contrattazione collettiva la regolazione specifica dell’utilizzo del lavoro agile. “Garantire un ruolo adeguato alla contrattazione collettiva in capo alle Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” è questa la proposta portata in commissione da CGIL una proposta recepita dall’accordo 7 dicembre 2021. La contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, deve essere chiamata a definire ambiti e modalità di implementazione del lavoro agile quale elemento di organizzazione del lavoro regolando tutele, limiti e diritti fondamentali.

Nel corso della nostra ricerca abbiamo trovato una situazione molto confusa riguardo alla contrattazione. In un solo caso una partecipante ha fatto riferimento a un accordo che è servito a normare l’alternanza di lavoro in presenza e lavoro a distanza facendo riferimento però non allo smart working ma al telelavoro.

“*Nei luoghi di lavoro è rimasto lo smart working esteso, ed è stato utile nell’ultimo periodo in cui c’è stato nuovo  picco della pandemia, per alcuni ruoli era possibile rimanere a casa 4 giorni su 5. Non è mai stato il mio caso, essendo legata alla produzione  non sono stata coinvolta, però in sede si stava bene perché non c’era molto personale, almeno negli uffici. Ora sarà tutto caotico perché finisce lo stato di emergenza anche se c’è stato un accordo di ma di telelavoro,  e si può concordare quanti giorni si può stare a casa. Il telelavoro è più semplice da regolamentare e all’azienda conviene. Lo smart working dà più libertà, il dipendente può lavorare dove vuole, negli orari che vuole etc. Con il telelavoro la prestazione  viene trasferita a casa, non è molto più di questo.  Alcuni dipendenti lo vogliono , per il risparmio dello spostamento casa-lavoro, perchè hanno un pezzo di casa che possono adibire al lavoro, perché si risparmiano la pressione che c’è in sede, ma  non c’è differenza:  stesse ore lavorative, 8-16, come essere in  ufficio, con tanto di pausa pranzo ma  con la connessione internet accesa che fa da controllo”. V. lavoratrice settore privato, Pi*

L’accordo regola le richieste e mette ordine negli atteggiamenti dei responsabili che sono tenuti a considerare le esigenze dei dipendenti e non a decidere in maniera arbitraria. Nella Azienda di V. anche prima della Pandemia era possibile lavorare da remoto ma non tutti i responsabili avevano “concesso” questa possibilità:

“*La cosa è  partita dall’azienda:  c’era già in azienda la possibilità di richiedere un giorno da casa e le persone avevano aderito. Alcuni responsabili erano stati abbastanza permissivi e altri non l’avevano concesso”. (V. lavoratrice settore privato, Pi)*

Fra le intervistate V. è stata l’unica a parlare di accordi, nella maggior parte dei casi si è fatto riferimento a situazioni confuse e all’attesa della fine dello stato di emergenza.

E. che partecipa a un progetto di job rotation e svolge il proprio lavoro da casa alcuni giorni la settimana, ha posto varie volte alla propria azienda di definire meglio le condizioni di lavoro, di tornare su questioni come i buoni pasto, i rimborsi per le spese di connessione etc. ma le è stato chiesto di aspettare i tempi di un “tavolo smart working” che avrebbe dovuto essere aperto a livello centrale e che viene rimandato continuamente. Nel frattempo per lei che ha anche responsabilità sindacali è diventato più difficile individuare i propri responsabili. Avendo aderito a un progetto di lavoro da remoto lei e le sue colleghe devono riferirsi a una nuova direzione del personale, nazionale, cui si riferiscono tutti gruppi che nelle varie sedi in Italia hanno attivato il modello di job rotation, ma le è impossibile anche semplicemente prendere contatti:

“*La mia direttrice del personale ora è quella della sede di Milano,  sotto la quale io ora sarei in virtù di questo progetto di remotizzazione, ma lei parla solo la Rsu di Milano.  Quando io le ho scritto perché non ci avevano dato i telefoni per lavorare, all’inizio mi ha risposto perché pensava che le scrivessi come lavoratrice, quando ha visto che avevo messo in copia altre persone, che come me dovevano delle persone, per mettere a conoscenza gli altri delegati dei vari poli (perché era un problema comune) ha smesso di rispondermi. Allora io sono andata dal mio responsabile di negozio e loro mi hanno ascoltato e mi hanno anche aiutato e poi si sono detti « portavoce » ! ma io ho bisogno di un confronto diretto, non ho bisogno di fare tre passaggi per arrivare alla mia responsabile.” E. lavoratrice settore privato, Fi*

Si pone un problema quindi non soltanto di contenuti per quello che riguarda la contrattazione ma di difficoltà nelle relazioni sindacali. Il lavoro da remoto si innesta in cambiamenti di organizzazione aziendale che remotizzano  alcune funzioni e che, soprattutto, rendono meno chiaro il percorso  di una relazionalità che include la creazione di piattaforme sindacali.

Anche O., altra lavoratrice del settore privato, come abbiamo visto molto contraria al lavoro da casa, ha sentito di un accordo che la sua azienda sta facendo per il post-stato di emergenza ma non è ancora stato reso disponibile. Quello che si sa, ci ha detto O., è che “vogliono dare massima disponibilità”.

“*Noi siamo ancora in smart working. Nel nostro caso è legato allo stato di emergenza fino al 31 di marzo e lo smart working è legato allo stato emergenziale.*

*Stanno facendo un accordo sindacale per il post ma ancora dell’accordo non si sa niente.*

*Si sa che le intenzioni sono quelle di lasciare massima disponibilità, molti lavoratori si sono trovati bene, per  motivi familiari. Credo che questo sia la maggioranza, purtroppo  sì*

*E invece credo che ci sia una nicchia di persone che non vedono l’ora di tornare in ufficio*

*E devo capire a che condizioni potrò tornare in ufficio”.  (O. lavoratrice settore privato, MS)*

Occorre spostare il terreno dalla sperimentalità che ha caratterizzato l’introduzione della norma e dall’emergenza che si è resa necessaria per affrontare la pandemia, per arrivare al pieno riconoscimento in termini di organizzazione del lavoro, che è un terreno proprio della contrattazione, anche nell’ottica della implementazione degli auspicati schemi di partecipazione.

Se stiamo ai dati raccolti dalla ricerca, quali sono gli elementi che hanno bisogno di una maggior regolazione contrattuale?

“ *Dal punto di vista economico non è cambiato niente.Non siamo riusciti neanche a fare un tavolo sullo smart working ma abbiamo un sacco di problemi. So che è stato fatto un protocollo ministeriale, ma va attuato.*

*Per esempio non ho diritto a buoni pasti, e ho molte più spese da quelle alimentari etc.*

*E poi non ho mai modo di avere del tempo “pagato” per confrontarmi con i miei colleghi, se lo faccio lo faccio in orario extralavorativo. Inoltre il mio lavoro è migliorato in termini di organizzazione, ma questo vuol dire che subisco un controllo continuo da parte dell’azienda.*

*C’è anche la contraddizione più grande che tutto il nostro gruppo di fatto sta facendo telelavoro, perché non abbiamo nessuna flessibilità. (E. lavoratrice settore privato, Fi)*

C’è il problema di come re-distribuire quello che le Aziende guadagnano/risparmiano. Interrogate sul tema della produttività  le partecipanti alla ricerca  hanno risposto in maniera molto consapevole relativamente all’aumento della produttività delle aziende per cui lavorano.  La  maggiore autonomia lasciata ai dipendenti ha prodotto fenomeni di intensificazione del lavoro che ha portato a un incremento della produttività di cui le lavoratrici sono al corrente.  O., (lavoratrice settore privato MS) era arrivata al focus group nell’autunno del 2020 con alcuni dati molto chiari:

*« Dal 13 marzo tutte le persone che avevano un computer sono state messe a casa.*

*Secondo l’Amministratore Delegato  rimarremo in smart working fino al vaccino.*

*La produttività è aumentata del 18 % a marzo, e del 27 % a aprile e nei mesi successivi si è stabilizzata   su queste cifre.*

*E’ ovvio e le aziende lo sanno. Lavorare da casa, quindi accendere il computer alle 8 e spegnerlo alle 16, ti porta a essere psicologicamente più pressato, senti lo stimolo a essere più produttivo, anche rispetto ad altri che magari di questi tempi non stanno lavorando, sai di avere un privilegio. E lavori.*

*La nostra azienda aveva già dato i pc portatili, poi abbiamo chiesto anche le sedie dell’ufficio e ce le hanno date. Con quello che stanno guadagnando ! In questa situazione poi hanno anche dovuto rinunciare ai lavori dati in esterno e di fatto ora siamo noi, dipendenti, che svolgiamo quello che veniva dato fuori.*

*Siamo inquadrati in  smart working ma è più telelavoro.  Anche se è inquadrato come smart working non c’è un accordo vero e proprio ma al Dirigente i nostri ritmi evidentemente stanno bene così. La produttività – anche se non è fissata in un accordo – è quella che si aspettano, forse anche di più.*

*Le aziende risparmiano e anche la mia sta puntando molto a questa modalità.* » (O. lavoratrice del settore privato MS)

O., come abbiamo visto, sta continuando a lavorare da casa, ben oltre dunque il vaccino come ipotizzava il suo AD allo scoppio della pandemia e con lei tutti /e i/le colleghi/e, in una situazione che conferma le sue ipotesi di due anni fa: le Aziende risparmiano e tengono a casa i dipendenti il più possibile.

Come è stato posto il tema, nel dibattito sullo smart working, di questa ridistribuzione di ricchezza?

La grande questione sindacale è il tempo. Se è vero che si lavora di più come contrattare un sistema orario equilibrato? come si può trovare un equilibrio fra raggiungimento degli obiettivi e orario compatibile? come superare il rischio accertato di un sovra-investimento nel lavoro, interiorizzazione dei compiti, disponibilità nel fuori orario?

Si è parlato a lungo di diritto alla disconnessione, ma poi si è capito che - pur essendo ancora la cosa più chiara nell’orizzonte delle cose contrattabili - rischia di essere una soluzione formale. Sappiamo che la questione oraria non si gioca solo sul piano delle ore spese, ma dell’intensificazione del lavoro e dell’interiorizzazione dei compiti. Inoltre *il lavorare per obiettivi* previsto dalla legge, quello su cui sarebbe necessario stabilire un carico orario adeguato, si sta realizzando solo parzialmente nelle organizzazioni e nelle aziende che abbiamo intercettato - tramite le lavoratrici - con la ricerca. Si lavora molto spesso rispettando l’orario di ufficio, tramite sistemi di controllo che vanno perfezionandosi, e con smarginature che le stesse lavoratrici attribuiscono alle proprie difficoltà di organizzazione, alle necessità di scambio con i colleghi o con i responsabili. Come si fa a contrattare le condizioni di un lavoro che evolve diventando sempre più simile a un task interiorizzato e preso in carico soggettivamente?

Da più parti in casa sindacale è stato detto che è necessario ripensare in maniera concordata l’organizzazione aziendale. Quello che occorre contrastare è l’individualizzazione dei carichi lavorativi. Come si può fare? Le lavoratrici, se stiamo al racconto di E., lo hanno già cominciato a fare: si organizzano in team di lavoro e cercano di condividere alcuni obiettivi in modo da poter essere intercambiabili, da non lasciar scoperto un cliente - in caso di assenza , ferie o malattia - o di obbligare il collega ad occuparsi di un lavoro di cui non sa niente. E’ solo un esempio ma è chiaro che un  lavoro di contrattazione importante deve essere fatto nella contrattazione di secondo livello dove si decide il modo in cui si deve lavorare e dove si contribuisce - con difficoltà - a costruire il clima di lavoro di un’organizzazione nonché il suo disegno. Avere parola in termini di contrattazione di secondo livello entrando nell’organizzazione aziendale può servire a introdurre cambiamenti che accompagnano l’adozione di un modello come lo smart working. V. , lavoratrice del settore privato, ci ha detto che buona parte del management non è pronta a mollare il controllo e che reagisce irrigidendosi ai cambiamenti, o - come ha fatto finora - rifiutando di “concedere” lo smart working, o potenziando il controllo:

“*E’ come se ti dicessero: “benissimo vuoi rimanere a casa? non vuoi venire in ufficio? puoi farlo ma alle mie condizioni!”, soprattutto i quadri intermedi sono molto dediti al controllo, è un pezzo importante del lavoro lavoro, lasciano andare malvolentieri!*” (V. lavoratrice settore privato).

Per essere attuato senza che si traduca in un semplice trasferimento a casa del lavoro (come molte delle intervistate hanno lamentato), lo smart working ha bisogno di una organizzazione aziendale adeguata,  in termini strumentali e tecnologici e soprattutto manageriali. Limitarsi a  mettere il dipendente in condizioni di *portar fuori* del lavoro, o di *restare a casa* rischia semplicemente di trasformarsi in una forma sofisticata di sfruttamento o di autosfruttamento. Si tratta  di organizzare le risorse in modo da essere accessibili anche dall’esterno, e questo molte aziende hanno cominciato a farlo, ma si tratta soprattuto  di attivare forme di collaborazione che funzionino a distanza e in assenza di controllo rigido.  Non è un caso se  le sperimentazioni di lavoro agile in Italia pur significative fino al marzo del 2020  sono andate  a rilento.  Servono cambiamenti e adeguamenti di ogni tipo.

Garantire un ruolo adeguato alla contrattazione collettiva in capo alle Organizzazioni Sindacali e Datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale” è questa la proposta portata in commissione da CGIL. La contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, deve essere chiamata a definire ambiti e modalità di implementazione del lavoro agile quale elemento di organizzazione del lavoro regolandone tutele, limiti e diritti fondamentali.

Nella memoria presentata in Commissione si mette l’accento inoltre su altre cose che abbiamo verificato attraverso la ricerca:

a)sui rischi di isolamento e segregazione cui vanno incontro i lavoratori e le lavoratrici.

b) sull’opportunità di non considerare la modalità di lavoro da remoto una misura di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Lo smart working o il lavoro da remoto non si configura come specifica politica di sostegno alla conciliazione che devono caratterizzarsi per un profilo di universalità e di esigibilità: “L’utilizzo dello strumento in modo così massiccio e repentino durante la pandemia ha reso evidente che si rischiano, per contro, effetti di segregazione e di incremento del lavoro di cura sulla componente femminile del mercato del lavoro”.

Sulla questione del del fraintendimento smart working= conciliazione perfetta, si sono espresse anche le lavoratrici che abbiamo intervistato:

“*Per molte colleghe in effetti è stata una soluzione la possibilità di poter lavorare da casa, ma non perché permetta loro una migliore conciliazione, perché tanto tocca a loro. In questo paese va così e allora se devi fare tutto, se devi combinare il lavoro, la spesa, i figli, i genitori anziani e magari malati, meglio se qualche giorno ti gestisci da sola … non è giusto, ma è così” (E. lavoratrice settore privato PT)*

(finire)

**Conclusione**

Portato a casa il lavoro trova un'organizzazione interstiziale, fra le stanze di casa e i tempi di vita. Durante la pandemia le stanze delle case si sono attrezzate per diventare spazi di lavoro, il risparmio di tempo e di economie sperimentato con la riduzione degli spostamenti casa-lavoro si sono tradotti in  un’organizzazione in divenire, sempre imperfetta, per far quadrare i tempi, per tenere in equilibrio *produttività* lavorativa e vita quotidiana. Un’organizzazione, diventata carico individuale, che conta su un’efficacia da rendicontare a distanza, attraverso sistemi di controllo telematici.

Quella che è in campo - non detta, passata sotto silenzio dalla - è un’organizzazione del lavoro che si prevede possa reggere grazie alla facilità di interazioni tecnologiche ma conta, soprattutto, sulla capacità individuale di incorporare – letteralmente – operatività e produttività. E’ un pezzo di lavoro che sparisce e che “resta in testa”. Portati in remoto compiti e mansioni cambiano identità, si adattano a un lavoro che si può fare in solitudine, poco mediato dalla cooperazione in presenza con i colleghi, molto condizionato dall’uso intensivo delle tecnologie, utilizzate non solo per comunicare ma per tenere traccia del lavoro fatto, inviare i feed back richiesti da dirigenti e responsabili, rispondere al patto di fiducia/controllo che regge *l’agilità* del lavoro.  Non solo il tempo di lavoro, il tempo complessivo ha cambiato di segno portando tutte e tutti  a una interiorizzazione di compiti e scadenze che vanno in varie direzioni. La rivoluzione che sgancia l’organizzazione del lavoro dalle misure ordinarie di tempo e spazio per ricalibrarle su task e obiettivi non si è realizzata pienamente: per molte si è trattato di un semplice trasferimento a casa del lavoro.  La possibilità di avere giornate di lavoro a distanza continua a essere un obiettivo per molte, può liberare un potenziale inespresso, anche organizzativo, costituire un guadagno proprio in termini di autonomia, rispondere alla necessità di tempi di lavoro individualizzati (da tempo circolanti nella società, individuati dal dispositivo della conciliazione). Alcune delle partecipanti alla ricerca stanno sperimentando questa modalità di lavoro, di cui misurano l’efficacia, altre sperimentano situazioni più ambigue: passaggi forzati al telelavoro, uno smart working semplificato  per l’intero orario di lavoro,  rinnovato fino alla fine dello stato d’emergenza, spesso con semplici comunicazioni.  Questa organizzazione individualizzata ha degli effetti disciplinanti (Foucault): a) la progressiva trasformazione del lavoro in prestazione  b) l’assorbimento della norma a “saper fare tutto da soli” c) l’indebolimento dei legami cooperativo-sindacali.  Smaterializzato, digitalizzato, eseguito a distanza, lontano dalle strutture fisiche che contribuiscono a dare forma al tempo e alla complessità delle interazioni necessarie per raggiungere gli “obiettivi”, il lavoro agile, accentuando i caratteri individuali della prestazione, invisibilizza lo sforzo necessario a impostare  routine organizzative efficaci e le ridisegna come sfide individuali completamente affidate alla capacità dei singoli di essere all’altezza del raggiungimento degli obiettivi prefissati. Il rischio di una intensificazione dello sfruttamento (e dell'auto sfruttamento) si confonde con la sfida di raggiungere in autonomia una buona organizzazione del lavoro e del tempo. Durante le interviste abbiamo ascoltato molte lavoratrici, anche le più entusiaste di sperimentare questa modalità di lavoro, assumersi la responsabilità della percezione di una maggiore fatica : “forse sono io…”. Fra le righe di questa ingiunzione a una autogestione/autonomia/efficienza abbiamo letto e trovato le forme iniziali di qualche sovversione: un riorganizzarsi per squadre e team di lavoro, condividendo gli obiettivi piuttosto che rimanere singolarmente responsabili, l’intuizione di nuovi modi di contrattare che individuano nelle filiere dell’online bisogni e richieste che accomunano lavoratori e lavoratrici distanti nello spazio. Tentativi di rallentare i processi di individualizzazione che si inseriscono  nel solco di una interiorizzazione crescente delle dinamiche produttive.

C’è poi il problema del lavorare a/da casa.

Il lavorare da/a casa  è all’incrocio fra vecchio e nuovo, fra condizioni rischiose e marginalizzanti e possibilità innovative (ma sempre da saper gestire).

Quando lo spazio di lavoro è la casa, una parte dello spazio di casa,  le cose cambiano. Per quanto immerse nei processi di mediatizzazione estesa, le case contemporanee non hanno disperso del tutto (per ora) né il loro significato simbolico, il loro promettere radicamento, senso di sé, protezione e né il loro peso normativo, nell’assegnare ruoli e funzioni ai loro abitanti. Oggi le case sono ambienti ibridi, molto segnati dalle tecnologie della comunicazione, più che ambienti protetti e privati, sono nodi di una rete interconnessa. Eppure il rapporto fra il sé e la casa mantiene una sua specificità con cui l’irruzione del lavoro deve fare i conti. Trasformare lo spazio di casa in spazio di lavoro entra fra le routine organizzative di queste lavoratrici , e vi entra come possibilità e come resistenza, come adattamento e come fatica. Sappiamo che il tema della  non condivisione fra i generi del lavoro domestico e di cura è un dato costante delle ricerche. Le ricerche degli ultimi due anni sullo stare a casa hanno molto insistito su questo dato  ma guardate nel dettaglio di un'indagine che funziona in soggettiva le sono meno compatte di come si raccontano.

Riferimenti bibliografici