

# LAVORO FLESSIBILE CONTRO LE DISUGUAGLIANZE

di Paola Profeta

**S**ecundo l'ultimo rapporto dell'Ispettorato nazionale del lavoro, oltre 30mila madri lavoratrici hanno lasciato il lavoro nell'ultimo anno, spesso in modo definitivo. Di queste, la metà dichiara di averlo fatto per ragioni riconducibili all'incompatibilità tra il lavoro e la cura dei figli, quali gli elevati costi di cura, il mancato posto all'asilo nido, l'assenza di familiari di supporto. Per più di una donna su tre la decisione è stata determinata dalla mancanza di flessibilità degli orari e delle condizioni di lavoro.

La flessibilità è una delle principali richieste delle madri lavoratrici. Non è una novità: dalle madri lavoratrici viene spesso la richiesta di *part-time*. Non sempre però il *part-time* è possibile e non sempre è la soluzione ideale, poiché implica minore salario e minori possibilità di carriera. Questi rischi sono noti, eppure la domanda di flessibilità resta elevata.

Esiste una flessibilità diversa? Si

sta facendo strada nel mondo del lavoro il concetto di *smart-work*, che implica una completa riorganizzazione dei tempi e dei luoghi di lavoro, non solo per le donne, ma per tutti i lavoratori: il lavoratore può scegliere, in accordo con il datore di lavoro, per una parte concordata della settimana lavorativa, gli orari e il luogo in cui svolgere la sua attività. Questo è possibile grazie alle nuove tecnologie.

Quali sono i pro e i contro di questa nuova flessibilità? Da un punto di vista teorico, lo *smart-work* potrebbe aumentare la competitività dell'azienda grazie al maggior uso della tecnologia e migliorare la produttività e il benessere dei lavoratori che hanno la possibilità di organizzare meglio il proprio tempo e di bilanciare lavoro e vita personale. D'altro canto lavorare a distanza riduce le interazioni tra lavoratori e aumenta il rischio di non riuscire a separare lavoro e tempo libero, con possibili conseguenze negative sulla produttività e sul benessere dei lavoratori.

Studi accademici rigorosi che permettano di valutare quale effetto prevalga sono quasi inesistenti. Per questo, con Marta Angelici (*Smart-work: Does job flexibility work?* Dondeca e Università Bocconi) abbiamo deciso di analizzare le conseguenze dello *smart-work* per uomini e donne attraverso un esperimento randomizzato su un campione significativo di 300 dipendenti di una grande società italiana che non aveva mai utilizzato prima questa forma di flessibilità. Il campione è stato diviso in modo casuale tra soggetti "trattati" che hanno

## LO SMART-WORK FA CRESCERE SODDISFAZIONE E PRODUTTIVITÀ AVVICINANDO UOMINI E DONNE

sperimentato per un periodo di 9 mesi il lavoro flessibile e soggetti "controllo", con caratteristiche osservabili simili, che non sono stati sottoposti alla politica del lavoro flessibile. La flessibilità è consistita nel lavoro fuori sede per un giorno alla settimana, concordato con il proprio supervisore, con libertà di scegliere il luogo e completa flessibilità nell'orario di lavoro. Dal confronto tra i soggetti "trattati" e quelli "controllo" abbiamo misurato l'effetto del lavoro flessibile sulla produttività del lavoratore, il benessere del lavoratore (salute, umore, stress) e il bilanciamento vita-lavoro.

Gli effetti sono tutti positivi, sia per uomini sia per donne: la flessibilità ha aumentato la produttività dei lavoratori misurata in vari modi (secondo un indicatore oggettivo utilizzato dall'azienda che prende in considerazione il numero di pratiche processate, secondo le dichiarazioni del lavoratore stesso e del proprio supervisore), ha aumentato la soddisfazione dei lavoratori per il proprio lavoro e la

vita in generale, ha ridotto lo stress e ha migliorato il bilanciamento tra vita e lavoro.

Lo *smart-work* è una misura per tutti, uomini e donne. Grazie a questo, è particolarmente promettente per ridurre le differenze di genere sul mercato del lavoro. Nel nostro studio, grazie al lavoro flessibile, gli uomini hanno dedicato più tempo alla cura dei figli. Come sappiamo, questo è un passo fondamentale per ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne sul mondo del lavoro. I nostri risultati confermano che, per ridurre i differenziali di genere sul mercato del lavoro, in particolare gli svantaggi delle madri, non basta la necessaria tutela dei diritti fondamentali, quali i congedi di maternità, ma è importante anche "neutralizzare" la penalizzazione che le madri subiscono sul lavoro. Il ridisegno complessivo dell'organizzazione del lavoro per uomini e donne nel nome della flessibilità è la sfida oggi da cogliere in questa direzione.