

Autonomia, telelavoro & house-benefits

“Ogni nuovo business ha bisogno di almeno un migliaio di ostetriche e di madri abbastanza intelligenti da capirne il valore”. (M. Heffernan)

Avete mai fatto caso all'espressione “fare i mestieri”?
Devo fare *i mestieri*, si dice, riferendosi alle faccende domestiche.
I *mestieri*! Al plurale! Quanti lavori devono fare, alla fine, le donne?

All'origine di tutto... quattro esperienze in pillole



- Una collega di lavoro mi racconta la frenesia delle sue giornate. Uscita dall'ufficio, la sera, corre al supermercato, poi passa a prendere i bambini da sua madre, a casa l'aspetta la cena da preparare e ...**il tempo per stare insieme, alla fine, è così poco**. E' giusto, mi chiede, che io non possa dedicare alle persone che amo più tempo di così? E che tempo è qualitativamente? Tempo “stressato”?



- La sera tardi mi ritrovo spesso a stirare. E' un lavoro che non mi piace e che non so fare neanche bene. Non rientra tra le mie aspirazioni saper stirare le camicie alla perfezione. Se le lenzuola rimangono un po' sgualcite non me ne faccio un cruccio. Non posso, né voglio essere anche una “camiciaia”. Non mi accontento di saper fare queste cose all'80%... **se non dovessi farle sarebbe cento volte meglio!**



- Alla discarica comunale c'è un signore che ne cura la gestione, in particolare dice alla gente dove buttare la tal cosa, se nel cassone del ferro, o degli elettrodomestici, o del legname di scarto, ecc. Qualche decina di anni fa nessuno avrebbe detto che tali mansioni avessero potuto rappresentare un mestiere. Eppure oggi lo è, quell'uomo ha una responsabilità di fronte alla comunità e all'ambiente e **il suo lavoro ha dignità**.



- Granada, Convento di Suore Comboniane. A rotazione, ciascuna di loro svolge ogni settimana uno o due compiti relativi alla gestione della casa. Per una settimana una di loro cucina, una apparecchia la tavola, una raccoglie i piatti, una li lava e una li asciuga. Ognuna fa solo quello che le è assegnato, niente di più. Sa che una volta esaurito il suo compito, le altre si occuperanno di tutto il resto. **Non deve pensare a niente se non al suo piccolo “segmento” di lavoro casalingo: tutto il tempo che le rimane e tutte le sue energie le può dedicare alla preghiera, allo studio, al lavoro esterno.**



(Elaborato di Marta Santin)

Introduzione

L'idea che in questo elaborato si propone si basa sulla considerazione che le donne, se potessero contare su tempi ragionevoli di lavoro grazie a formule part-time ma soprattutto grazie all'autonomia lavorativa e al telelavoro, sarebbero maggiormente coinvolte nel lavoro e la qualità del lavoro stesso ne gioverebbe. Del resto, nessuno come una mamma che lavora è abile nella gestione del tempo, risorsa preziosa da non sprecare.

Partiremo da un caso concreto: una mamma, impiegata commerciale di un'agenzia per il lavoro, che si appresta a rientrare al lavoro dopo il congedo di maternità. Quali strumenti ha a disposizione per attuare la tanto auspicata conciliazione dei ruoli? Con quali argomenti potrà negoziare l'autonomia con il proprio datore di lavoro?

E' qui che entrano in gioco gli *house-benefits*: il datore di lavoro ne avrà un vantaggio immediatamente monetizzabile, la lavoratrice sarà premiata in termini di autonomia e nel contempo incentivata al consumo di quei servizi che si fanno sempre più impellenti nella società di oggi.

Alcune considerazioni tra sociologia e statistica

La nostra neo-mamma lavoratrice nel valutare la possibilità di rientrare al lavoro dopo il congedo di maternità¹, si trova di fronte a tre ipotetiche possibilità:

- 1) Non disponendo di nessun aiuto, rimanere a casa a badare al figlio che ancora non va alla scuola materna e prendersi cura della casa.
- 2) Potendo contare sull'aiuto di qualche nonna disponibile a prendersi cura del nipotino, tornare al lavoro, con un rigido orario di 8 ore giornaliere o, se è più fortunata, con un part-time, rimanendo sempre a suo carico naturalmente la pulizia della casa, la preparazione dei pasti, la spesa, ecc.
- 3) Non potendo contare sui nonni, occupati a loro volta, tornare al lavoro, portando il bimbo all'asilo nido o affidandolo alle cure di una baby-sitter, delegando le faccende domestiche ad una colf, facendo il salto magari in rosticceria quando si trova impossibilitata a preparare la cena.

Le soluzioni prospettate hanno ciascuna ricadute diverse, in termini lavorativi, relazionali ed economici.

¹ La normativa italiana è, tra quelle europee, la più avanzata in merito. Si vedano la L. 30.12.1971, n.1204, la più recente L. 8.3.2000, n.53 (c.d. legge sui congedi parentali). Da ultimo il contenuto di gran parte delle norme disciplinanti la materia è stato trasfuso nel Testo Unico per la tutela ed il sostegno della maternità e della paternità, emanato con D. Lgs. 26.3.2001, n. 151.

E' facile intuire che la mamma del primo caso rinuncia interamente alla propria fonte di reddito e ad una realizzazione professionale che coroni gli studi e i sacrifici sostenuti per come minimo dodici anni². Dedicarsi a tempo pieno ai figli e alla famiglia è senz'altro nobile, ma tale attività, non essendo valutabile in termini economici, non è nella nostra società considerata attività lavorativa al pari delle altre. Pertanto per l'Istat **questa madre è una disoccupata** (o una casalinga, o una persona in cerca di occupazione, ma non una persona produttrice di reddito). La mamma del secondo caso invece sarà una lavoratrice a tutti gli effetti, godrà di un proprio reddito e potrà col tempo raggiungere la propria realizzazione professionale. Tutto ciò grazie alla prestazione gratuita della propria madre o suocera che si sono offerte di tenerle i figli durante la sua assenza e che per fare un piacere alla propria figlia o nuora hanno magari lasciato il proprio lavoro. Risultato: per le statistiche ufficiali una sola donna lavora (la madre più giovane), l'altra (la nonna) fa al più del volontariato.

Non solo, se a prima vista una tale situazione può apparire ottimale, la realtà non è poi così rosea, soprattutto se si considera quanto stress comporti una tale organizzazione e suddivisione del lavoro. La giovane madre lavoratrice deve fare i salti mortali per coordinare impegni di lavoro, esigenze dei figli (si pensi ai periodi di malattia, alle visite mediche, agli orari di entrata ed uscita all'asilo,...) e disponibilità della propria madre/suocera; a tutto ciò si aggiungano poi le faccende domestiche, che recenti statistiche hanno stimato in una media di 5,2 ore al giorno per ciascuna donna. Guardiamo all'ammontare complessivo delle ore lavorate in questa seconda ipotesi: la giovane madre lavora 8 ore in ufficio e 5 ore a casa, la madre di questa che si è offerta di tenerle i bambini è impegnata come minimo 8 ore al giorno nella cura e sorveglianza dei piccoli ed occupata per altre 5 ore in faccende riguardanti il proprio menage familiare. **Su 26 ore totali lavorate, solo 8 sono quelle retribuite. Meno di un terzo.**

Veniamo alla terza soluzione. Siamo di fronte ad una donna che ha un proprio reddito, che tende alla propria realizzazione, che delega gran parte delle incombenze domestiche e familiari all'esterno, guadagnandoci in termini di tempo e di serenità. Non solo, grazie al fatto che **delega** una serie di compiti ad altre persone e **le retribuisce** per questo, avremo in questa ipotesi ben quattro lavoratrici: la nostra giovane madre, la madre di questa che ha conservato il

²Diciotto nel caso di conseguimento di una laurea breve, di più ancora nel caso di specializzazioni e master.

proprio impiego, la persona che si occupa dei bimbi (la baby sitter o la maestra d'asilo), la persona che provvede allo svolgimento delle attività domestiche. Un breve calcolo ci permette di affermare che **le ore lavorate sono nel complesso 29 (tre impieghi full time e un impiego part-time di cinque ore), e tutte retribuite**³.

Delle tre, quest'ultima soluzione è quella che senz'altro offre più opportunità di produrre reddito, di raggiungere una propria indipendenza, di ricevere la giusta considerazione sociale, di generare un benessere diffuso⁴.

La lavoratrice-madre incontra però sovente degli ostacoli quando giunge il momento di rientrare al lavoro. E' assai difficile per lei sfuggire al seguente stereotipo: "Una volta avuti dei figli, le donne non hanno più lo stesso entusiasmo o la stessa capacità di svolgere un lavoro impegnativo e faticoso"⁵.

Si dice che le donne debbono fare acrobazie per conciliare la carriera con la famiglia, che le donne che stavano facendo carriera siano state costrette a lasciare il lavoro a causa dell'arrivo dei figli. Eppure non si pensa mai che quando una donna dà le dimissioni perché si rende conto che non ce la fa più a tenere tutto assieme, questa decisione non sia poi "una sua scelta", come le aziende spesso la

³Partiamo da alcuni dati statistici: il tasso medio di occupazione femminile nella classe di età 15-64 anni si aggira intorno al 46% (56% al Nord; 31% nel Mezzogiorno) a fronte di una media europea del 56,3%. Sul totale delle donne occupate , il 26% ha un contratto part-time (media europea 30%), contro un 5% degli uomini. Il 18,4% delle madri occupate a casa dopo il primo figlio.

La presenza femminile nelle libere professioni e nell'imprenditoria è in crescita: attualmente questa quota rosa è del 29,9%. Le analisi che sulla base di questi ed altri dati sono state fatte rivelano che: il tasso di disoccupazione è più elevato al sud per la disomogeneità delle condizioni di lavoro e per la diffusione del sommerso; nel nostro paese la responsabilità familiare è la causa principale di inattività; coinvolgere le donne nel lavoro aiuterebbe senza dubbio a far diminuire la quota di lavoro sommerso presente nel nostro paese; diffondere il part-time darebbe più opportunità alle donne e aumenterebbe l'occupazione; l'autonomia, il mettersi in proprio, sono vie privilegiate per dimostrare le proprie capacità e conoscenze, in linea anche con i propri successi scolastici, ed avere nel contempo quell'auspicata flessibilità che permette di tenere insieme famiglia e lavoro. (fonti: IL sole 24 ore , n. 119, 1 maggio 2007, pagg. 1-11, "Il riscatto ad ostacoli del lavoro femminile" di A. Casarico e P. Profeta; Consumatori, Il mensile dei soci Coop, n. 3, aprile 2007, pagg. 12-17, "La fatica delle donne" di Silvia Fabbri)

⁴ "138.000. E' lo stipendio annuale in dollari che le casalinghe statunitensi arriverebbero a guadagnare se il loro lavoro domestico fosse retribuito. Secondo una ricerca del sito americano www.salary.com una casalinga compie almeno dieci lavori: domestica, cuoca, lavandaia, autista, usciera, insegnante, manager, operatrice di computer, amministratrice delegata e pure psicologa. Intervistando sulla rete 26.000 casalinghe e 14 mila mamme lavoratrici, il sito calcola che una moglie e madre di famiglia tipica lavora 92 ore a settimana, cui corrisponderebbero in ipotetici termini retributivi, 40 ore di salario base e 52 ore di straordinario. Una mamma che lavora a tempo pieno fuori casa dovrebbero ricevere quasi 86.000 dollari di stipendio per il lavoro di casalinga". (Articolo tratto dal settimanale Famiglia Cristiana, n. 20, 20 maggio 2007, pag. 16).

⁵La maternità può venir usata per sminuire il lavoro femminile, retrocedere le donne o addirittura escluderle. Tradizionalmente il ruolo della donna è stato incentrato sulla cura dei figli e della casa e solo da tempi relativamente recenti la donna ha cominciato a ricercare una realizzazione anche all'esterno di quest'ambiente, intraprendendo percorsi di studio che la portano a posticipare decisioni quali il matrimonio e la nascita dei figli e poi attività che le richiedono un tempo pari a quello dei loro compagni uomini. Questo voler esserci della donna *qui a casa* e *là fuori casa*, fa sì che la donna avverta come molto scomodo il divario fra lavoro e casa.

presentano: nella maggior parte dei casi si tratta di un vero e proprio ritiro forzato! **“Ha scelto di rimanere a casa”, si sente dire. Mai che si dica: “L’azienda l’ha allontanata, perché non gradiva il suo nuovo ruolo di mamma”**⁶.

Come si può cambiare questa mentalità diffusissima?

Ci si può ispirare alle storie di quelle donne che non hanno abbandonato il loro contesto professionale, che non hanno rinunciato ai figli, che sono riuscite a fare tutto ciò con successo perché hanno escogitato soluzioni creative: la loro bravura non sta nell’essere particolarmente multitasking, ma nel **sapere negoziare compiti, orari, disponibilità, delegando le attività per loro più dispendiose, noiose, faticose ad altre persone e riservando a sé le attività che più stanno loro a cuore.**

Sono giunte alla consapevolezza che non possono fare tutto, quindi devono scegliere che cosa davvero è importante per loro, ciò a cui possono rinunciare e ciò a cui non possono.

Se si desidera che le donne portino il loro contributo alla società, in tutti i possibili campi, dalla ricerca scientifica all’insegnamento, dalle professioni mediche al business, non si può non ripensare anche la distribuzione dei carichi di lavoro all’interno di ciascun nucleo familiare e non progettare nuove modalità di lavoro, più adeguate alle esigenze delle persone e più consone alla tipologia di lavori emergenti nella società post-industriale.

Nuove modalità di lavoro

Tutti i lavori, alcuni in percentuale maggiore di altri, si pensi al business o alla comunicazione, sono intessuti di relazioni: relazioni con i colleghi, con i clienti, con gli stakeholders. In tutte le organizzazioni le capacità relazionali, dal saper ascoltare al saper tenere conversazioni di un certo livello, al saper motivare le persone, sono ricercate e pretese, ma tali abilità richiedono tempo ed esercizio per

⁶ Interessante ciò che afferma M. Heffernan a questo proposito: “*Al centro di queste storie ci sono sempre le singole donne, non le aziende che le hanno allontanate. La conseguenza di questa impostazione è che il ritorno dietro ai fornelli deve essere imputato alle loro decisioni individuali, alle loro scelte. Questo va assolutamente in controtendenza rispetto ai dati che mostrano come, nelle aziende nelle quali la maternità viene accettata – con congedi pagati, orari flessibili, percorsi di carriera flessibili e opportunità di lavorare da casa – la percentuale di donne che ritornano al lavoro, e che ci rimangono, sfiora il 100%. Quando le donne rinunciano al tentativo di far stare insieme lavoro e famiglia, vediamo che sono le aziende a rinunciare alle donne, non il contrario. Non è curioso che la storia non venga mai raccontata in questo modo?*” (M. Heffernan, La nuda verità, ETAS ed., pag. 151). Perché mai, viene da chiedersi, gli uomini fanno di tutto per offrire alle proprie figlie percorsi scolastici eccellenti e poi scivolano nell’obsoleto meccanismo che fa sì che appena esse diventano mamme le si estrometta dall’organizzazione?

essere coltivate, un'elevata dose di personalità ed un'elasticità mentale difficilmente comprimibile in tempi rigidamente fissati e in spazi prestabiliti (uffici, scrivanie, open space). In altre parole, molte attività oggi richieste dal mercato non sono esigibili, misurabili e di conseguenza retribuibili come le mansioni tipiche dei modelli lavorativi della società industriale, oggi obsoleti (si pensi all'operaio della catena di montaggio).

Se il lavoro è oggi quindi **prevalentemente intellettuale**, non si può pensare che l'intelligenza e la creatività possano essere imbrigliate in luoghi e in tempi eterodeterminati. E' mai possibile spegnere la nostra mente? Non continua forse a lavorare anche una volta usciti dal luogo di lavoro, lontani dalla nostra scrivania? Non si arrovella forse alla ricerca di una soluzione, di un'idea, di un'ispirazione, che possono giungere così, all'improvviso, in un qualsiasi momento della nostra giornata?⁷

Proprio per questo la componente essenziale del lavoro dovrebbe essere

l'autonomia.

 *Autonomia: alcuni punti chiave*

- *macchine e computer oggi assorbono gran parte del lavoro esecutivo e ripetitivo, per cui molti compiti richiedono un lavoro creativo, ideativo che non tollera rigidi orari prestabiliti e luoghi ad esso deputati. Il lavoro intellettuale non è suscettibile di sincronizzazione.*

- *Moltissimi compiti oggi assegnati ai lavoratori comportano un'organizzazione del lavoro per obiettivi: viene richiesto il contatto diretto con il mercato, occorre studiare il prodotto con il cliente, spessissimo occorre operare in più luoghi. I capi sono chiamati a controllare i risultati raggiunti, piuttosto che i processi messi in atto per ottenerli.*

- *Lavorare decentrati permette un considerevole risparmio di tempo: basti pensare al traffico delle città, allo stress del muoversi in automobile non solo nelle ore di punta.*

- *La tecnologia moderna offre la possibilità di lavorare da casa disponendo di tutte le informazioni necessarie, trovandosi in rete con i propri colleghi.*

⁷ Non è certo un caso che le vecchie, o per meglio dire tradizionali, visto che permangono ancora, professioni intellettuali fossero chiamate le *libere professioni*: esse implicano nel loro esercizio un tale grado di libertà che chi vi si dedica non tollera cartellini, badge, né controlli di alcun genere, se non quelli dell'ordine di appartenenza che ne vigila sulla onestà, correttezza e lealtà professionali.

- Si privilegiano i propri bioritmi, non li si deve adattare all'organizzazione ma è questa che si adatta ad essi.

- **Autonomia significa lavorare con intelligenza**, con responsabilità, prendendosi a cuore un progetto e portandolo avanti con creatività e flessibilità, in altre parole **con motivazione**⁸.

Il passo successivo è comprendere quali **strumenti concreti** permettono di organizzare il proprio lavoro in autonomia. C'è la possibilità di introdurre una certa flessibilità negli orari di entrata e di uscita, di predisporre una banca delle ore, di stipulare contratti di lavoro job-sharing...e c'è **il telelavoro**. Il telelavoro è un'opportunità a tutt'oggi pochissimo diffusa in Italia⁹ anche se i vantaggi che offre sono molteplici e le possibilità di applicazione sono vastissime.



 **Telelavoro: alcuni punti chiave**

- se il lavoro è in massima parte lavoro intellettuale e di conseguenza la materia prima sono le informazioni, la tecnologia informatica consente la massima diffusione e condivisione delle informazioni in qualunque posto e in tempo reale.

- Se ha casa dispongo di un PC (su cui è installato il software aziendale), di una connessione ad Internet e magari di una webcam, posso lavorare come se mi trovassi in ufficio, anzi, molto meglio perché ci si trova nell'ambiente che ci è più congeniale, con tutti i confort della nostra abitazione.

- Guardiamo a molti lavoratori intellettuali (es. avvocati, giornalisti, ricercatori, pubblicitari, project manager...): espletano da casa moltissime pratiche, tra cui atti giudiziari, traduzioni, stesure di progetti, relazioni, data entry,...

⁸ "...L'azienda, continuando a gestire il tempo, lo spazio e il destino dei propri dipendenti come se non fossero ancora stati inventati i computer, la telematica, né la psicanalisi, né la democrazia, finisce per resistere più di quanto resiste la società sia all'introduzione del telelavoro, sia alla riduzione significativa degli orari di lavoro, sia alla crescita dei margini di autonomia. Altro esempio: la posizione che l'azienda riserva tuttora alle donne è assai più arretrata di quella che le donne hanno conquistato nell'ambito legislativo, nella politica, nella famiglia, nel tempo libero." (Da De Masi, L'ozio creativo, ed. BUR, pag. 214)

⁹ Il telelavoro in Italia è un fenomeno di dimensioni ancora modeste, sia per la scarsa ricettività alla cultura della flessibilità che è alla base delle principali esperienze di telelavoro realizzate a livello internazionale, sia per la diffusa preoccupazione circa i rischi che vi sarebbero connessi (in termini di isolamento socio-professionale, di usura psico-fisica del telelavoratore ecc.). proprio la complessità e l'importanza degli interessi coinvolti hanno frenato l'emanazione di una normativa sul telelavoro la cui disciplina è, ad oggi, ancora contenuta per lo più in accordi quadro conclusi tra le parti sindacali allo scopo di definire le garanzie minime per i teleworker, nonché le modalità e le regole per il ricorso al telelavoro da parte dell'impresa. Solo nel campo dell'impiego pubblico si è giunti di recente all'emanazione di una normativa che consentirà la sperimentazione di forme di telelavoro (il D.P.R. 8.3.1999, n. 70). (Da "Diritto del lavoro" di F. Del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, Ed. Giuridiche Simone, pagg. 504-508).

- Si avrebbe un notevole risparmio di energie, di tempo, di carburante perché gli spostamenti sarebbero di gran lunga ridotti; si libererebbero le città dal traffico e dal rumore.

- Si lavorerebbe con la calma e la tranquillità desiderate, e il lavoro che in ufficio ci richiede otto ore, a casa senza interruzioni, chiacchiere d'ufficio, distrazioni, lo si può svolgere anche nella metà del tempo: con un guadagno di tempo libero da dedicare alla nostra famiglia, alla nostra crescita culturale, ecc¹⁰.

Sia ben chiaro che il telelavoro è solo un mezzo che aiuta nel realizzare l'autonomia auspicata; ciò significa che periodicamente o in caso di bisogno possono sempre essere organizzati incontri, riunioni con i capi o con i colleghi; dipenderà ovviamente dal tipo di mansioni che si devono svolgere, non tutte infatti si prestano ad essere decentrate. Certamente, nel caso della nostra lavoratrice, le sue mansioni commerciali ben si prestano ad essere gestite in autonomia e attraverso la modalità del telelavoro: bisognerà solo dotarla dell'attrezzatura tecnologica necessaria.

Alla fine potrà dire al suo datore di lavoro, parafrasando De Masi, ***ti vendo le mie opere, e non il mio tempo***¹¹.

Autonomia & house-benefits: una soluzione vantaggiosa per entrambi

Pur essendo dimostrato che il fatto di lavorare in autonomia, anche da casa, aumenta la produttività, immaginiamo che il direttore del personale della società non ne sia poi tanto convinto. Che cosa potrebbe offrirgli per convincerlo ad optare per questa soluzione organizzativa? Deve essere qualcosa di tangibile, di concreto, di misurabile...ad esempio un ritorno economico: il gioco deve valere la candela.

L'idea mi è venuta durante una pausa pranzo di lavoro, pensando al meccanismo dei buoni pasto. Il datore di lavoro dà una retribuzione in denaro, in più paga il dipendente in buoni, ossia in servizi. Non si possono monetizzare i buoni pasti,

¹⁰ De Masi, L'ozio creativo, pag. 232 "Altri vantaggi del telelavoro sono ...per le aziende benefici in termini di flessibilità, di produttività e di creatività; per i lavoratori vi sono benefici in termini di redistribuzione geografica e sociale del lavoro, riduzione del traffico, stimoli alla creazione di nuovi lavori, rivitalizzazione dei quartieri, riduzione dell'inquinamento e delle spese di manutenzione stradale, eliminazione delle ore di punta."

¹¹ De Masi, L'ozio creativo, pag. 229 "Per milioni di lavoratori appare sempre più irrazionale che il lavoro sia svolto nell'unità di tempo e di luogo del grande ufficio centralizzato; si diffonde l'aspirazione verso una gestione autonoma, flessibile, soggettiva e decentrata del proprio lavoro; si prende coscienza delle opportunità sempre più rivoluzionarie offerte dal progresso tecnologico, capace ormai di rendere ubiqua le informazioni e di annullare i vincoli spazio temporali".

ossia andare in banca e convertirli nel corrispondente importo in denaro, ma è possibile usufruire del servizio che vi è indicato: nello specifico è possibile recarsi presso un qualsiasi ristoratore convenzionato e consumare un pasto dietro la semplice presentazione del buono. Il datore di lavoro trae un risparmio economico da questa operazione, più precisamente una riduzione del costo del lavoro: i buoni sono fiscalmente considerati dei rimborsi spese, pertanto non costituiscono retribuzione a tutti gli effetti. Su quell'importo non si maturano permessi, ferie, tredicesime e quattordicesime, né si devono versare i contributi previdenziali.

La proposta che la nostra lavoratrice potrebbe fare al proprio direttore del personale sarebbe quindi la seguente:

“Concedimi di lavorare in autonomia, non pretendere la mia presenza in ufficio dalle ore 9.00 alle ore 18.00, consentimi di attrezzare la mia abitazione con PC, linea ADSL, e tutta la tecnologia del caso che permette a me di essere costantemente in contatto virtuale con l'azienda e a Te di controllare, se lo desideri, il mio lavoro.

Da parte Tua, elabora la mia busta paga secondo questa impostazione: un 70% della mia retribuzione resterà invariata rispetto all'attuale in termini qualitativi (come da CCNL, per intendersi); il restante 30% me lo corrisponderai in buoni, o voucher, che io potrò spendere in servizi legati alla casa e alla famiglia presso ditte o cooperative private convenzionate.

Ogni voucher potrebbe avere un importo di €7,00, corrispondente grosso modo al corrispettivo orario richiesto da una signora che mi viene in casa per fare le pulizie o per prendersi cura dei bambini. Io posso rivolgermi a ditte specializzate, dove sono tra l'altro certa di trovare personale qualificato e sempre disponibile, e concordare tempi e modalità assolutamente personalizzati di svolgimento dei servizi.

Qual è il vantaggio che ne trai Tu, datore di lavoro? Il primo vantaggio è un considerevole risparmio sul costo del lavoro: su questo 30% della mia retribuzione infatti non dovrai versare contributi previdenziali, né verranno maturati permessi, ferie, tredicesima,... Questa percentuale di retribuzione che mi corrisponderai sotto forma di buoni sarà considerato a tutti gli effetti un rimborso spese, con tutti i vantaggi fiscali che vi sono connessi. Da parte mia, non posso avermene a male: ho sempre saputo che rientrare al lavoro con una famiglia

avrebbe comportato la destinazione di una parte del mio guadagno in quei servizi strategici che mi permettono di conciliare lavoro e vita familiare. Anzi, sapere che ho a disposizione del denaro che posso spendere solo ed unicamente in quel modo, costituisce per me un incentivo a “consumare” quei servizi”.

Se la proposta venisse accettata, il datore di lavoro finirebbe in pratica con il finanziare la pratica di dare in outsourcing tutte quelle attività legate alla vita domestica che per la loro ripetitività, se svolte da un'unica persona magari in aggiunta ad un lavoro fuori casa, possono diventare pesantissime.

Non solo. Implementare tale forma di benefits (che per la loro peculiarità si potrebbero chiamare **house-benefits**) e diffonderla in tante più aziende possibile spingerebbe tante ditte di servizi esistenti ad evolversi e a sviluppare un'offerta di servizi sempre più variegata, con conseguente aumento del loro reddito d'impresa e dell'occupazione. Per l'antica legge della domanda e dell'offerta, se nasce e cresce sempre più la domanda in termini di **servizi per la casa, baby-sitting, preparazione e consegna pasti a domicilio**, ecc., molte persone, soprattutto di sesso femminile, che ad oggi svolgono quelle stesse mansioni di cura in stile di puro volontariato o non regolarmente assunte, potrebbero approfittare di queste **nuove opportunità di occupazione**. Percepirebbero un reddito per quello che fanno e, cosa assolutamente non trascurabile, vedrebbero il loro lavoro riconosciuto come tale, **con una propria dignità e importanza sotto il profilo sociale**¹².

Le ricadute positive in termini di distribuzione e circolazione del reddito nonché di valorizzazione delle persone interesserebbero certamente la società nel suo complesso, ma non solo. L'emersione dal sommerso di una gran fetta del c.d. lavoro nero e lo svilupparsi di nuovi ambiti lavorativi significano di converso più persone coinvolte nel mercato del lavoro, più occasioni di trovare occupazione e più mobilità. **Un'agenzia per il lavoro**, che fa di questi aspetti la propria mission e vision, **dovrebbe guardare con interesse a questo meccanismo economico**.

Si parte da **un'iniezione di reddito vincolata**, ossia destinato a priori ad essere speso in un determinato modo, fatta al proprio personale dipendente, e non si tarderebbe a trarne un guadagno indiretto sotto forma di incremento del proprio

¹² In questo modo molte donne avrebbero un'opportunità ufficiale di lavorare, avrebbero considerazione da parte della società, in un'epoca di precarizzazione del lavoro, di fragilità delle condizioni familiari (le separazioni e i divorzi sono in costante crescita), le donne hanno più che mai bisogno di potersi autosostentare e di rendersi indipendenti: condizioni essenziali per la loro autostima e per il loro benessere futuro.

business: quanti nuovi contratti di somministrazione si potrebbero ad esempio stipulare con le società di servizi? Quale sarà il bisogno di formazione emergente da tali nuovi settori che l'agenzia potrà soddisfare? Quale ruolo potrà rivestire l'agenzia nella gestione in outsourcing dei servizi, o nella gestione del turn-over? Questi sono solo spunti...

Se è pur vero che il progetto degli house-benefits è nato pensando ad una particolare situazione lavorativa del settore terziario ossia pensando alla condizione e alle modalità di lavoro di un'impiegata commerciale di un'agenzia per il lavoro, ciò non esclude una sua applicabilità anche in altri settori. Si pensi, ad esempio, alle lavoratrici dipendenti di un Comune. Potrebbero concordare dei meccanismi di flessibilità di orario e una corresponsione del premio produzione sotto forma di house-benefits. Anche in questo caso il datore di lavoro, ossia l'ente pubblico-Comune, potrebbe svolgere un ruolo strategico nello start-up e nello sviluppo dei servizi destinati alle famiglie, stipulando convenzioni e appalti con ditte di pulizie, mense, ecc. ed ottenendo prezzi assolutamente concorrenziali.

Conclusioni

Le donne che lavorano con questa impostazione, più prossima ai loro valori, possono gestire il proprio tempo in assoluta autonomia, possono programmare le giornate e contemporaneamente far fronte agli imprevisti (un figlio che si ammala, ad esempio). Senza dover chiedere ogni volta un permesso al proprio datore di lavoro.

E' chiaro che fruire di servizi offerti da organizzazioni private esterne comporta degli oneri finanziari (si sente spesso dire: "Lavoro per pagarmi la baby-sitter, il mio stipendio se ne va in asilo e colf...") ma li si accetta di buon grado se si tengono presente alcuni aspetti:

1) Fare tutto, lo abbiamo detto, è impossibile. Se si programma una carriera, non è sempre possibile contare sul volontariato. Si deve entrare nell'ottica che se ci si vuole dedicare ad un'attività, ad una professione, etc. altre attività andranno per forza di cose delegate ad altre persone, che avranno diritto a veder retribuito il proprio lavoro.

2) Ricordiamoci che si sta parlando di attività necessarie all'intero nucleo familiare. Anche se tradizionalmente questi compiti li svolgono le donne, oggi che le donne hanno opportunità di fare anche altro, urge una redistribuzione del peso

di esse sui diversi membri della famiglia. Del resto non dobbiamo dimenticare tutta l'attività di cura svolta dalle donne sostiene anche il lavoro pagato degli uomini¹³. Questo comporta che il loro costo dovrà gravare per un 50% sullo stipendio della donna e per l'altro 50% sullo stipendio dell'uomo. Quindi questi strumenti potrebbero essere estesi anche negli inquadramenti professionali maschili. Non potrebbero anche loro trovare vantaggi dal reciproco scambio autonomia/house –benefits?

3) Siamo disposti a pagare centinaia di euro per un paio di jeans o un paio di scarpe...e ci tireremmo indietro quando invece si tratta di “comprare”la vera qualità della vita? Avere un lavoro interessante, mettere a frutto i propri talenti, riuscire ad esprimere la nostra personalità e le nostre passioni, crearci una famiglia, crescere i nostri figli, essere con loro davvero, con la testa e con il cuore lì con loro e non altrove, pensando magari al lavoro lasciato in ufficio o alla montagna di biancheria che è rimasta da stirare, fare loro il grande dono della presenza serena della propria madre e anche del loro padre, non sono cose impossibili da realizzare, non sono solo appannaggio di gente miliardaria. Nella società contemporanea sono dei lussi, certo, ma dei lussi che impareremo a concederci senza tanti sensi di colpa perché il benessere e la ricchezza che ne derivano hanno ricadute tali nel tessuto sociale ed economico che un grandissimo numero di persone potrà beneficiarne.

Il nostro tempo e il nostro spazio ci devono stare a cuore¹⁴.



Non vale forse la pena di scommetterci?

¹³ Secondo una analisi dell'Eurostat le donne italiane lavorano in casa, mediamente, 5 ore e 20 minuti. Gli uomini 1 ora e 35 minuti.

¹⁴ M. Heffernan, La nuda verità, pag. 147. “A tutti toccano le stesse 24 ore, ma è come le usiamo che ci rende diversi (Cathy Aston, manager di livello intermedio di una delle tre maggiori società finanziarie degli Stati Uniti)”