Spazio organizzativo, digitalizzazione e lavoro delle donne



Barbara De Micheli | 28 Marzo 2019

In questi ultimi anni le tecnologie stanno cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare rendendo sempre meno rilevante lo spazio fisico in cui lavoriamo a favore di una progressiva digitalizzazione non soltanto dei processi ma anche degli spazi di lavoro. Questo tipo di cambiamento organizzativo é neutro rispetto al genere? Che tipo di impatto ha per uomini e donne?

In questi ultimi anni le tecnologie *stanno cambiando radicalmente il nostro modo di lavorare* rendendo sempre meno rilevante lo spazio fisico in cui lavoriamo a favore di una progressiva digitalizzazione non soltanto dei processi ma anche degli spazi di lavoro.

Lo spazio, che pure è una componente così determinante delle organizzazioni in cui lavoriamo, è stato a lungo sottovalutato negli studi organizzativi e, paradossalmente, inizia a riscuotere interesse proprio in un momento in cui assistiamo alla sua progressiva scomparsa [1].

Sempre più organizzazioni adottano modalità di lavoro Smart, che consentono a lavoratori e lavoratrici, sulla base di specifici accordi, di svolgere le proprie mansioni in *spazi* che non sono né l'ufficio né l'abitazione, possono essere scelti in autonomia e permettono ad imprenditori ed imprenditrici di ristrutturare gli uffici riducendo i costi legati alla manutenzione degli spazi. Sempre più velocemente le tecnologie digitali, ed in particolare i microprocessori, consentono la costruzione e la diffusione di dispositivi di piccole dimensioni che possono processare una quantità impressionante di dati e permettere la realizzazione di molte attività da remoto.

Nello stesso tempo l'innovazione tecnologica permette di tracciare, senza soluzione di continuità né di spazio né di tempo, oggetti, soggetti ed attività, con un progressivo aggiustamento in tempo reale di spazio e tempo e la creazione di una standardizzazione degli spazi che determina quella che alcuni studiosi definiscono una micro o iper-coordinazione

(Katz E., Aakhus M., 2002).I software, infine, contribuiscono a creare nuove e complesse forme di spazialità automatizzata (Thrift N., French S., 2002).

Quello che accade è che il lavoro, l'attività lavorativa, viene svolta sempre più spesso *al di fuori* dei tipici confini fisici, spaziali e temporali dell'organizzazione oppure in ambienti che vengono definiti come "*spazi terzi" o " spazi liminali"* (Oldenburg R., 1989; Garrett et al., 2017; Sewell G., Taskin L., 2015; Spinuzzi C., 2012; Waber et al., 2014; Johns T., Gratton L., 2013). Nuovi spazi organizzativi rispetto ai quali diventa importante capire come posizionarsi, per valutarne opportunità, rischi, modalità di funzionamento.

Questo tipo di cambiamento organizzativo é neutro rispetto al genere? Che tipo di impatto ha per uomini e donne?

Una prima riflessione porterebbe a rispondere che per le donne, che da sempre chiedono flessibilità di tempo e di spazio per poter meglio combinare i propri carichi di cura (che a tutt'oggi, in Italia, impegnano comunque almeno il 20% del loro tempo) con i propri impegni lavorativi, questo nuovo approccio sia completamente positivo e che il fatto che "la collocazione fisica del contributo del lavoro al processo di produzione diventi irrilevante" (Baldwin, 2016) apra spazi di autonomia e libertà di movimento inesplorati e molto positivi.

Tuttavia, ad un'analisi più attenta, emergono una serie di implicazioni che rischiano di rendere ambigue, soprattutto per le donne, le opportunità offerte dal diffondersi di spazi di lavoro digitali.

In primo luogo, la possibilità di "lavorare ovunque ed in qualsiasi momento"[2] – così come ci ricorda in modo evocativo una recente pubblicazione di Eurofound – rischia di far saltare completamente i confini tra vita privata e vita lavorativa, al di là delle opportunità offerte dalla possibilità di poter bilanciare le due dimensioni – creando situazioni di iper-connessione o continua connessione, in cui il tempo e lo spazio del non lavoro soccombono all'invasione dello spazio di lavoro.

Al contempo, però, la limitata presenza nello spazio *di lavoro tradizionale* – l'ufficio, il negozio, il centro servizi – rischia di influenzare negativamente la possibilità di crescita e di carriera delle donne in contesti organizzativi in cui, come in quelli italiani, la presenza viene comunque premiata come sinonimo di fidelizzazione ed allineamento agli obiettivi organizzativi.

A ciò si aggiunga che se in un primo momento la possibilità di lavorare da remoto è apparsa come una chiara opportunità di lavorare in maggior autonomia dal management, studi più recenti hanno evidenziato come, in realtà, la presenza "virtuale" in uno spazio organizzativo digitale e condiviso sia nei fatti molto più soggetta a forme invasive di controllo

dell'attività svolta di quanto non sia possibile monitorando la sola presenza in ufficio. I nuovi software consentono infatti di tracciare in modo puntuale le attività svolte dal lavoratore e dalla lavoratrice nello spazio virtuale, con un livello di micro controllo molto più spinto.

In questo senso lo spazio organizzativo digitale consente discrezionalità ma non autonomia (Albano R., Curzi Y., Parisi T., Tirabeni L. 2018), a meno che il lavoratore o la lavoratrice non godessero già in precedenza di tale autonomia. Se si incrociano le riflessioni precedenti con la lettura dei dati del mercato del lavoro che ci dicono che le donne sono ancora oggi sottorappresentate nelle posizioni manageriali che godono di maggiore autonomia (le donne-dirigenti sono solo il 31%, quelle quadro il 45% (fonte Istat) viene spontaneo riflettere sulla necessità di trovare modalità di utilizzo delle opportunità offerte dalla digitalizzazione integrando la limitazione degli eventuali rischi (accordi chiari e regole definite per lo smart working che deve essere un'opportunità per tutti e non solo per le donne; definizione di periodi di disconnessione; integrazione lavoro fisico/lavoro virtuale).

Infine, la digitalizzazione ha un impatto *non soltanto nella creazione di spazi organizzativi "ibridi"* (Fabbri 2018, p.30) *ma anche nella trasformazione delle organizzazioni* che utilizzano informazioni digitali e assumono decisioni mediante flussi di lavoro digitali.

Per poter giocare un ruolo di primo piano in questo tipo di organizzazioni servono competenze relazionali ma anche competenze digitali. Secondo il recente rapporto dell' OCSE Going Digital: the Future ofWork for Women due tipologie di competenze che acquisiranno valore con la digitalizzazione saranno le cosiddette *soft skills*, da una parte, e le competenze specialistiche in campo ICT, dall'altra. Mentre per le prime l'Ocse rileva una sostanziale equa distribuzione tra uomini e donne, vi è un'importante differenza di genere nelle seconde: attualmente, le possiedono il 5,5% dei lavoratori a fronte del solo 1,4% delle lavoratrici [3].

Come per altre rivoluzioni tecnologiche anche Industria 4.0 offre opportunità ma è importante essere preparate per coglierle.

[1] Il tema della relazione tra spazio ed organizzazione è oggetto della mia tesi di Dottorato Industriale presso l'Università di Modena e Reggio Emilia che completerò entro il 2019. Alcuni riferimenti bibliografici fanno parte del lavoro di ricerca per la tesi.

[2] Joint-ILO-Eurofound report 2017 Working anytime, anywhere: The effects on the world of work in www.eurofound.europa.eu

[3] Per una presentazione del rapporto si veda l'articolo di Elsa Pili Il futuro delle donne nel digitale in www.ingenere.it (5 marzo 2018)

Tags: Digital economy digital skills donne e lavoro Industria 4.0