



Le trasformazioni della digital economy. Quali rischi e opportunità per il lavoro delle donne?

Fabio Cucculelli

ACLI – Associazioni Cristiane Lavoratori
Italiani, Via Giuseppe Marcora, 18-20 00153
Roma, fabio.cucculelli@acli.it

Abstract

Analizzando le trasformazioni che l'economia digitale sta producendo nel mondo del lavoro sia per ciò che attiene ai contenuti (competenze, skills) che alle modalità di lavoro (es. smart working) crediamo sia necessario costruire un percorso che consenta finalmente alle donne di cogliere queste nuove possibilità. In questo senso la digital economy può rappresentare una concreta opportunità per colmare i divari di genere, anche quelli salariali e di carriera tra uomini e donne, se saremo in grado di orientarci verso una nuova visione delle politiche economiche, del lavoro, dell'istruzione e della formazione attente al genere e alle nuove generazioni. Il tema non è quindi solo quello di garantire pari opportunità ma nuove e diverse opportunità capaci di valorizzare i talenti delle donne, unitamente a quelli degli uomini. È necessario un cambiamento culturale complessivo capace di concepire in modo nuovo il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e alla famiglia, senza penalizzare, come avviene oggi, le donne e dando agli uomini più tempo e responsabilità nella cura dei figli. Inoltre, per valorizzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è necessario colmare il "gender career gap" e il "gender pay gap". Questi due divari generano effetti cumulativi durante la carriera: da un lato le donne hanno meno opportunità di essere promosse e di poter maturare l'esperienza necessaria per progredire nella carriera; dall'altro questi divari hanno un effetto frenante sia nelle scelte scolastiche e accademiche sia su quelle lavorative. La consapevolezza su questo tema sta crescendo ma è giunto il momento di porre fine a questa palese ingiustizia che penalizza ulteriormente le donne che, a parità di competenze e di mansioni svolte, si vedono corrisposte stipendi più bassi dei colleghi uomini.

The transformations of the digital economy. What risks and opportunities for women's work?

The digital economy can represent a real opportunity to bridge gender gaps, including wage and career gaps between men and women, if we are able to move towards a new vision of economic policies, employment, education and careful training to gender and new generations. The theme is therefore not only to guarantee equal opportunities but new and different opportunities capable of enhancing the talents of women, together with those of men. An overall cultural change is needed, capable of conceiving the relationship between time dedicated to work and family in a new way, without penalizing women, as it does today, and giving men more time and responsibility in looking after children. To enhance female participation in the labor market, it is necessary to bridge the gender career gap and the gender pay gap. These two gaps generate cumulative effects during the career: on the one hand women have less opportunity to be promoted and to be able to gain the experience necessary to progress in the career; on the other, these gaps have a dampening effect on both school and academic choices and on work. The paper attempts to analyze these processes of change.

Published 31st December 2019

Correspondence should be addressed to Fabio Cucculelli, ACLI – Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani, Via Giuseppe Marcora, 18-20 00153 Roma. Email: fabio.cucculelli@acli.it

DigitCult, Scientific Journal on Digital Cultures is an academic journal of international scope, peer-reviewed and open access, aiming to value international research and to present current debate on digital culture, technological innovation and social change. ISSN: 2531-5994. URL: <http://www.digitcult.it>

Copyright rests with the authors. This work is released under a Creative Commons Attribution (IT) Licence, version 3.0. For details please see <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/it/>



Trasformazioni digitali

Prima di analizzare le possibilità offerte alle donne dalla digital economy, per colmare il gap oggi presente nel mercato del lavoro ed in altri ambiti sociali, politici e culturali, è importante delineare in modo sintetico quali trasformazioni tale processo stia producendo nel variegato mondo del lavoro.

L'economia digitale globale riguarda oggi il 50% del commercio internazionale di servizi (accounting, consulenza manageriale, engineering e progettazione, design, finanza, risorse umane, etc.), si estende alle applicazioni digitali nel manifatturiero (Intelligenza artificiale, stampa 3D, Internet delle cose, computer aid design, ecc.), ai social media (come Facebook, Google, Instagram, etc.) e a tutto l'ampio spettro dell'industria dei giochi e dell'intrattenimento, alle telecomunicazioni e alle scienze della vita, con le innovative applicazioni sul bio-medicale e l'utilizzo dei big data per lo sviluppo di nuove terapie.

La diffusione delle piattaforme digitali per l'incontro tra domanda e offerta di beni e servizi sta rafforzando una tendenza in atto già dalla prima industrializzazione: la parcellizzazione delle attività. I beni che diventano servizi possono essere frammentati, nello spazio e nel tempo. Questa parcellizzazione ha conseguenze inevitabili sulla divisione del lavoro sia tecnico che sociale; infatti le piattaforme digitali introducono importanti discontinuità: alla divisione delle attività si accompagna una loro scomposizione (Pais 2018). È utile proporre, prima di tutto, una macro-distinzione tra lavoro svolto completamente in digitale e lavoro intermediato in digitale ma realizzato in presenza e ulteriori distinzioni rispetto al livello di qualificazione delle attività: lavoro digitale ad alta qualificazione, lavoro digitale a bassa qualificazione, lavoro intermediato in digitale ma svolto in presenza ad alta qualifica; lavoro intermediato in digitale ma svolto in presenza a bassa qualifica (Pais 2018).

Un discorso specifico va fatto su Industry 4.0, ossia su come le innovazioni digitali stanno modificando il settore della manifattura. Infatti il concetto di Industria 4.0 è considerata la smart factory, o automazione digitale che adotta su larga scala tecnologie di sostituzione del lavoro operativo umano come la robotica avanzata o le tecnologie che eliminano intere fasi di produzione. Ma il suo fattore distintivo è la digitalizzazione dell'intero sistema di produzione: la fabbrica si struttura in moduli, i Cyber Physical Systems (CPS) che monitorano i processi fisici creando una copia virtuale del mondo fisico e producendo decisioni decentralizzate. Attraverso l'Internet of Things (IoT), i CPS poi comunicano e cooperano tra di loro e con gli esseri umani in tempo reale e attraverso l'Internet of Services (IoS), si offrono servizi alle unità organizzative interne e ad altre organizzazioni (Butera 2018).

Vi è un'ampia adozione dell'intelligenza artificiale, che attiva processi di apprendimento automatico (machine learning) ottimizzando in modo costante i processi produttivi. Queste tecnologie digitali sono residenti su tecnologie cloud e si basano sull'impiego diffuso di big data. Le tecnologie abilitanti consentono un livello senza precedenti di connessione fra le varie fasi del processo di produzione, distribuzione e consumo. Ma perché tutto questo avvenga, la tecnologia non basta: occorrono strategie di impresa centrate su nuovi prodotti e servizi; strategie centrate sui clienti; configurare reti organizzative che condividano obiettivi, processi, cultura; unità organizzative flessibili basate su processi e su progetti. E ancora occorrono: sistemi di coordinamento e controllo non solo gerarchici ma basati sull'adattamento reciproco; un nuovo sistema cognitivo; una nuova cultura ed etica dell'impresa. E molto altro ancora. In sintesi, occorrono nuovi sistemi socio-tecnici, progettati e realizzati integrando le straordinarie innovazioni tecnologiche con soluzioni organizzative di nuova concezione; e i contributi di competenze e passione delle persone (Butera 2018).

A causa della velocità delle innovazioni tecnologiche non è facile comprendere i cambiamenti che stanno avvenendo e che avverranno nel mercato del lavoro, quali nuove professionalità saranno necessarie e quali invece potrebbero presto scomparire. In passato si è già verificato che il progresso tecnologico abbia messo in crisi modelli produttivi consolidati senza aver un impatto realmente benefico sull'economia e sul mondo del lavoro. Secondo una recente indagine (McKinsey 2017¹) la metà delle attività lavorative a livello mondiale potrà essere automatizzata entro il 2055. In Italia, in sei tipologie di lavori su dieci, buona parte dei compiti sarà eseguito da macchine. Circa la metà della forza lavoro italiana (circa 11 milioni di individui) farà i conti con l'automazione.

¹ McKinsey&Company; A future that works: automation, employment and productivity, January 2017.

In sintesi l'innovazione tecnologica sta rimodellando lo scenario globale, da un lato sostenendo la crescita della domanda di beni e servizi a livello mondiale, dall'altro contribuendo ad alimentare i fenomeni di disuguaglianza. Ma esiste un antidoto ai processi di esclusione sociale: la formazione e non solo quella strettamente tecnologica (Becchetti 2018).

Lavoro e formazione nella digital economy

Il nuovo modello del lavoro che si sta profilando sarà basato su conoscenza e responsabilità. Le diverse attività contenute nei lavori vecchi e nuovi della quarta rivoluzione industriale sembrano assumere alcuni elementi in comune: producono conoscenza per mezzo di conoscenza, forniscono output economicamente e socialmente molto tangibili, vale a dire servizi ad alto valore per gli utenti finali (persone, famiglie, imprese) o servizi per la produzione a strutture interne alle organizzazioni. E quando l'output è una relazione di servizio questa si basa su conoscenze contestualizzate e personalizzate per fornire un servizio a determinati utenti (es. consulto medico, parere legale ecc.) (Butera 2018).

La componente di base dei mestieri e delle professioni della digital economy è fondata su un'idea di "ruoli aperti" di "copioni" che divengono "ruoli agiti" quando vengono, interpretati e arricchiti dagli attori reali, dai lavoratori che operano all'interno delle organizzazioni o dei loro contesti, dove esercitano la loro "maestria". Il lavoro nella quarta rivoluzione industriale sarà costituito da innumerevoli e cangianti ruoli nuovi o profondamente modificati, generati non dagli effetti delle tecnologie ma da una attenta progettazione capace di costruire ruoli, mestieri e professioni dotati di senso, autonomia e responsabilità (Butera 2018).

Il nuovo scenario mostra quindi notevoli potenzialità rispetto al lavoro e alle professioni, ma pone anche alcune incognite. Le nuove forme di lavoro dovrebbero garantire reddito più alto, maggiore efficienza e flessibilità. Inoltre, una nuova centralità sarebbe assunta dal lavoratore, che, specie se con alta specializzazione tecnico-scientifica, assume un ruolo strategico nei processi produttivi. A fronte di ciò, però, cambiamenti radicali si impongono riguardo le mansioni, gli orari, i luoghi di lavoro e le competenze del lavoratore. In questo senso va rilevato che è molto bassa la quota di lavoratori attualmente in possesso di competenze ICT e cognitive sufficienti a sostenere il cambiamento. L'abbandono dei paradigmi fordisti determina la nascita di figure ibride, che non possono essere chiaramente qualificate né come lavoratori dipendenti né come lavoratori autonomi, col rischio di far emergere un "caporalato digitale" dove l'individuo si trova in proprio a gestire lavoro, tutela e formazione, pagando spesso in termini di minore protezione sociale e più elevata precarietà: nell'Unione europea, nel complesso il 54,5% degli auto-impiegati rischia di non avere indennità di disoccupazione; il 37,8% indennità di malattia (Commissione europea, 2016)². Oggi il mercato del lavoro richiede profili professionali con elevate competenze tecnologiche e digitali; la domanda di lavoro nella società della "quarta rivoluzione industriale" attribuisce alle conoscenze legate al "coding" un valore particolare ed in tutte le grandi economie del 21esimo secolo crescono gli investimenti nella formazione nelle discipline scientifiche. Ma quale è oggi la situazione italiana? Il confronto con l'Europa mostra inequivocabilmente che la domanda di digital skills nel nostro paese è ancora debole. Recenti dati Eurostat collocano l'Italia al 22-esimo posto tra i Paesi UE per incidenza di specialisti ICT sul totale degli occupati: appena il 2,6% contro una media europea del 3,7%. Guidano la graduatoria Finlandia e Svezia, con percentuali superiori al 6%.

Complessivamente sono circa 8,2 milioni i professionisti ICT nei 28 Paesi Ue, di questi 1,6 milioni lavorano nel Regno Unito, 1,5 milioni in Germania e 1 milione in Francia. Nei tre Paesi si concentra, quindi, circa la metà dei lavoratori ICT presenti sull'intero territorio comunitario. In Italia sono meno di 600 mila e solo il 16,2% delle imprese con almeno 10 addetti, impiega esperti in ICT, percentuale che nelle imprese più piccole (10-49 addetti) raggiunge il 12%, a fronte del 72% delle imprese con più di 250 addetti (Sorcioni 2018).

Ma come è possibile aumentare la domanda delle imprese italiane di digital skills? Quale ruolo può giocare la formazione?

In primo luogo sarebbe opportuno riflettere sulle enormi diseconomie generate dai ritardi nello sviluppo delle competenze digitali sia rispetto alla crescita delle disuguaglianze che al depotenziamento della capacità competitiva del sistema produttivo italiano. Per questo sarebbe utile pensare politiche integrate che combinino il rafforzamento dell'offerta formativa, il sostegno

² EUROPEAN COMMISSION, Non-standard employment and access to social security benefits. Research note 8/2015 (January – 2016)

alla domanda di competenze tecniche e tecnologiche delle imprese con i diversi programmi di sviluppo (tra cui industria 4.0) già oggi in essere (Sorcioni 2018).

In questa prospettiva è urgente e necessario adeguare le competenze al nuovo paradigma industriale rivedendo l'offerta formativa e i profili basandosi sui fabbisogni professionali e occupazionali del sistema produttivo. L'ICT, l'automazione industriale, l'efficienza energetica, la mobilità sostenibile, la digitalizzazione ampliano e trasformano competenze e profili esistenti, creandone in alcuni casi anche dei nuovi. In questo senso crediamo sia necessaria una "alfabetizzazione al digitale", anche a livello culturale³.

Occorre un grande investimento educativo che fin dalla scuola primaria stimoli quello che i pedagogisti chiamano "pensiero computazionale" inteso come strumento per lo sviluppo di capacità di apprendimento e comprensione e di competenze logiche per risolvere in modo creativo ed efficiente.

Donne e competenze digitali

Vista la portata del cambiamento è indispensabile cominciare a ragionare in modo analitico su opportunità e rischi che queste trasformazioni potranno avere per le donne e l'occupazione femminile.

I dati dell'OSCE⁴ presentano un quadro delle criticità e dei punti deboli riguardanti le donne e le nuove forme di impiego della "Digital Economy". Secondo quanto riportato dai dati dell'OSCE *"le donne che lavorano da casa, presentano anche tassi di occupazione più alti tra le donne madri. E laddove l'organizzazione del lavoro è più flessibile, è stata rilevata anche una riduzione del divario retributivo con i maschi"*.

La *digital transformation*, introducendo una nuova e più complessa impostazione organizzativa, oltre a richiedere specifiche competenze tecnico-professionali, comporta anche una maggiore adattabilità, capacità di lavorare in team, abilità nella risoluzione dei problemi imprevisti, pensiero critico: abilità necessarie per gestire in modo efficace le tecnologie 4.0 e sfruttarne adeguatamente le potenzialità.⁵

Per l'universo femminile i nuovi scenari assumono un significato del tutto particolare. Bisogna iniziare con la constatazione che il punto di partenza delle donne non è del tutto incoraggiante: da tempo sono le protagoniste di una mancata valorizzazione dei talenti presenti nel mercato e nei luoghi di lavoro. Tuttavia molti osservatori sostengono che le tecnologie digitali aiuteranno a colmare il divario di genere, attribuendo ad Industria 4.0 la capacità di superare un ritardo tipico del mercato del lavoro italiano.

Le ragioni di tale fiducia sono essenzialmente due: la prima fa riferimento alla dotazione di competenze, grazie alle quali le donne subirebbero una minore minaccia da parte della tecnologia in quanto unirebbero alle competenze digitali le *soft skill*, considerate un punto chiave del nuovo universo lavorativo attuale. Si tratta di competenze, atteggiamenti ed attitudini personali tipicamente femminili che le donne apprendono e sviluppano anche in virtù del loro essere madri, della loro esperienza genitoriale che le vede agire più ruoli contemporaneamente eseguendo i relativi compiti.

Per affrontare la sfida della *digital economy* sembrano essere sempre più valorizzate e apprezzate le *soft skill* e le relative competenze. Nel dettaglio:

- *La capacità del problem solving*: consiste nel risolvere problemi nei contesti più svariati e complessi. È necessario possedere un'elasticità mentale per riuscire a trovare le soluzioni a problemi mai visti prima. Occorre inoltre individuare le criticità nel minor tempo possibile e in qualche modo intervenire per risolverle. Questa capacità si acquisisce soltanto con il passare del tempo ovvero con l'esperienza.

³ G. LONGHI, Innovazione tecnologica e risposte formative: l'esperienza della Fondazione Enaip Lombardia, in www.benecomune.it, articolo del 30 novembre 2018.

⁴ L'OSCE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), si è occupata di indagare gli aspetti legati al futuro lavorativo delle donne, stilando il rapporto "Goingdigital: the future of work for women". L'analisi cerca di indagare se la trasformazione digitale rafforzerà o indebolirà la posizione delle donne nel mercato del lavoro.

⁵ C. GAGLIARDI, I piani occupazionali delle imprese ai tempi della Digital Economy, in www.benecomune.it articolo del 30 novembre 2018.

- *Il pensiero critico*: la capacità di utilizzare la logica ed il ragionamento per arrivare al problema. Sostanzialmente, essere in grado di individuare possibili soluzioni, analizzando tutti i pro e i contro di ciascuna opzione nel breve tempo. *Creatività*: di fronte a nuovi prodotti e nuove tecnologie e nuovi modi di lavoro, i lavoratori dovranno diventare sempre più creativi ossia capaci di unire tutte le informazioni che hanno a disposizione per elaborare nuove idee e presentare qualcosa di nuovo. *La gestione delle risorse*: nonostante lo sviluppo dei robot, dell'intelligenza artificiale e di automazioni, i dipendenti rimarranno sempre la risorsa più importante di un'azienda. A differenza dei robot gli uomini sono creativi, in grado di comprendersi, di condividere idee, di sfruttare le energie di ciascuno sul posto del lavoro.
- *Collaborazione*: un'enorme importanza viene data alle *social skill*. Al contrario dei robot, tra gli esseri umani c'è interazione. Questa relazione tra colleghi influisce sulla produttività ed è importante avere competenze comunicative e capacità di poter lavorare con persone diverse.
- *Intelligenza emotiva*: sta diventando una competenza fondamentale in ogni ambito lavorativo. L'intelligenza emotiva consiste nella capacità di comprendere le emozioni e stati d'animo degli altri colleghi e di conseguenza di modificare il proprio comportamento per mantenere un ambito lavorativo ottimale, cioè riuscire a lavorare con tutti i tipi di persone ottenendo sempre risultati positivi.
- *Capacità di giudizio e di prendere decisioni*: questa attitudine riveste un ruolo assai importante con lo sviluppo dei big data ossia di un'enorme quantità di dati da utilizzare per poter stabilire le strategie di business e prendere decisioni. È importante capire come utilizzare tutti questi dati al meglio. *Service orientation*: è la capacità di aiutare gli altri, di riuscire ad individuare e analizzare i bisogni delle persone per poter soddisfarli al meglio; nonché la capacità di riuscire ad anticipare i loro bisogni futuri in un mercato che sta diventando sempre più competitivo.
- *Negoziazione*: anche se molte attività lavorative verranno automatizzate, verranno sempre richieste competenze sociali come la capacità di interagire o negoziare, essenziale per un confronto con clienti, colleghi e superiori.
- *Flessibilità cognitiva*: significa riuscire ad avere una "mente elastica". Questa caratteristica consiste alle persone di muoversi tra diversi modi di pensiero, di aprirsi allo studio, al costante aggiornamento che mantiene la mente attiva e in grado di coltivare sempre nuovi interessi⁶.

Sempre più aziende preferiscono l'assunzione di dipendenti che, anche se inesperti, possono partecipare ad attività formative realizzate all'interno nell'impresa e all'acquisizione di competenze e abilità necessarie all'espletamento delle proprie mansioni.

La situazione del mercato del lavoro italiano tuttavia non sembra ancora capace di valorizzare il talento delle donne, queste loro abilità ed attitudini. Nella "società della conoscenza" il talento che ogni Paese riuscirà a sviluppare determinerà il suo vantaggio competitivo sul mercato globale, ma in Italia l'attuale struttura degli incentivi porta ad uno spreco di talento che danneggia le donne, le imprese e la società (Rosti 2019). È importante partire dalla constatazione che il talento è una risorsa scarsa: se la sua distribuzione tra le posizioni professionali non è ottimale, condiziona negativamente la crescita delle organizzazioni e lo sviluppo dell'economia. Ogni nazione, per far fronte alla competizione e prosperare, deve abbinare gli individui di maggior talento alle posizioni apicali della gerarchia sociale.

Il rapporto dell'OSCE "*Going digital: the future of work for women*" ci offre alcune indicazioni preziose e cerca di dare risposta all'interrogativo di fondo che guida il nostro articolo: "*La trasformazione digitale rafforzerà o indebolirà la posizione delle donne nel mercato del lavoro?*"

Analizzando l'automazione e la maggiore flessibilità di modi e orari lavorativi il Rapporto mostra i potenziali benefici e i rischi legati ad una diminuzione della qualità del lavoro,

⁶ Skill del futuro: quali competenze saranno richieste ai lavoratori nel 2020, in <https://www.randstad.it/knowledge360/news-aziende/skill-del-futuro-quali-competenze-saranno-richieste-ai-lavoratori-nel-2020/>, 03/2018.

confermando però che la trasformazione digitale sarà capace di creare nuove opportunità riducendo gli ostacoli di accesso delle donne nel mercato del lavoro; questo a patto che vengano attuate politiche adeguate. In sostanza l'impatto che la digitalizzazione avrà sull'occupazione femminile dipenderà per lo più dalle politiche che si intendono mettere in campo per gestirlo. *In questa prospettiva quindi la politica economica che può avere un ruolo determinante*: il suo compito è quello di ridisegnare una struttura degli incentivi, date le preferenze di donne e uomini e tenuto conto del condizionamento degli stereotipi, che produca una ripartizione del lavoro complessivo (familiare e di mercato) tra i sessi più equilibrata. Solo in questo modo sarà possibile aumentare la probabilità delle donne di essere abbinata a posizioni lavorative che permettono al loro talento di rivelarsi, rendendone l'allocazione individualmente e socialmente ottimale (Rosti 2019).

Spazio organizzativo, forme di lavoro e impatto di genere

Lo spazio, componente così determinante delle organizzazioni in cui lavoriamo, è stato a lungo sottovalutato negli studi organizzativi, ma oggi inizia a riscuotere più interesse in un momento in cui assistiamo ad una forte ridefinizione dei luoghi, dei tempi e dei modi lavorare anche sotto la spinta delle innovazioni introdotte dalla *digital economy*.

Sempre più organizzazioni adottano modalità di lavoro *smart* (agile), che consentono a lavoratori e lavoratrici, sulla base di specifici accordi, di svolgere le proprie mansioni in spazi diversi dall'ufficio e dall'abitazione, che possono essere scelti in autonomia e che permettono alle imprese di ristrutturare gli uffici riducendo i costi legati alla manutenzione degli spazi. Sempre più velocemente le tecnologie digitali 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 (De Micheli 2019).

L'innovazione tecnologica permette di tracciare, senza soluzione di continuità di spazio e tempo, oggetti 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 micro o iper-coordinazione (Katz and Aakhus 2002). I software, infine, contribuiscono a creare nuove e complesse forme di spazialità automatizzata (Thrift, French 2002). Quello che accade è che il lavoro viene svolto 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*" (Garrett et al. 2017; Sewell and Taskin 2015; Waber et al. 2014; Johns and Gratton 2013). Rispetto a questi nuovi spazi organizzativi è importante valutare opportunità, rischi, modalità di funzionamento e capire, nel caso specifico, se questi cambiamenti organizzativi hanno un impatto positivo sull'occupazione femminile sia in termini quantitativi che qualitativi. Le donne da sempre chiedono flessibilità di tempo e spazio per poter meglio combinare i propri carichi di cura con gli impegni lavorativi, e modalità di lavoro, come lo *smart working*, sembrano aprire spazi di autonomia e libertà di movimento inesplorati e positivi.

Tuttavia emergono anche 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"⁷ – così come ci ricorda in modo evocativo una recente pubblicazione di Eurofound – rischia di far saltare 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, in cui il tempo e lo spazio della vita soccombono all'invasione dello spazio di lavoro (De Micheli 2019).

Inoltre la limitata presenza nello spazio di lavoro tradizionale rischia di influenzare negativamente la possibilità di crescita e di carriera delle donne in contesti organizzativi come in quelli italiani dove presenza viene comunque premiata come sinonimo di fidelizzazione gli obiettivi organizzativi.

⁷ Working anytime, anywhere: The effects on the world of work – Eurofund 2017,

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Conclusioni

La digital economy può rappresentare una concreta opportunità per colmare i divari di genere, anche quelli salariali e di carriera tra uomini e donne, solo se ci si orienta verso una nuova visione delle politiche economiche, del lavoro, dell'istruzione e della formazione attente al genere e alle nuove generazioni. Il tema non è quindi solo quello di garantire pari opportunità – questione sempre di primaria importanza – ma nuove e diverse opportunità capaci di valorizzare i talenti delle donne e anche quelli degli uomini. Ad esempio sul versante delle politiche formative si potrebbero adottare politiche e iniziative che avvicinino le donne ai percorsi formativi nei settori STEM attraverso borse di studio e orientamento precoce.

È necessario un cambiamento culturale complessivo – e non solo nel lavoro – capace di concepire in modo nuovo il rapporto tra tempo dedicato al lavoro e alla famiglia, senza penalizzare, come avviene oggi, le donne e dando agli uomini più tempo e responsabilità nella cura dei figli.

Infine per valorizzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro, è necessario colmare il “gender career gap” e il “gender pay gap”. Questi due divari generano effetti cumulativi durante la carriera: da un lato le donne hanno meno opportunità di essere promosse e di poter maturare l'esperienza necessaria per progredire nella carriera; dall'altro questi divari hanno un effetto frenante sia nelle scelte scolastiche e accademiche sia su quelle lavorative. La consapevolezza su questo tema sta crescendo ma è giunto il momento di porre fine a questa palese ingiustizia che penalizza ulteriormente le donne che, a parità di competenze e di mansioni svolte, si vedono corrisposte stipendi più bassi dei colleghi uomini. In un mondo del lavoro sempre più digitale queste “usanze” e scelte così meschine non possono essere più tollerate.

Bibliografia

- Becchetti, L. "Lavoro 4.0, investire in formazione e ricerca." In *www.benecomune.net*, 28 novembre 2018.
- Butera, F. *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*. Milano: Mondadori, 2008.
- Butera, F. "La progettazione del nuovo lavoro e il ruolo degli ITS." In *www.benecomune.net*, 28 novembre 2018.
- De Micheli, B. "Spazio organizzativo, digitalizzazione e lavoro delle donne." In *www.benecomune.net*, 28 marzo 2019.
- Katz, J.E. e M. Aakhus. *Perpetual Contact: Mobile Communication, Private Talk, Public Performance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2002. Work, Harvard Business review 2013.
- Pais, I. *La rete che lavora. Mestieri e professioni nell'era digitale*. Milano: Egea, 2012.
- Pais, I. "Il lavoro nelle piattaforme digitali." In *www.benecomune.net*, 28 novembre 2018.
- Pais, I., P. Peretti e C. Spinelli. *Crowdfunding. La via collaborativa all'imprenditorialità*. Milano: Egea, 2018.
- Rosti, L. *Femina oeconomica*. Roma: Ediesse, 1996.
- Rosti, L. "Talento e genere." In *www.benecomune.net*, 28 marzo 2019.
- Seghezzi, F. *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Modena: ADAPT University Press, 2017.
- Sewell, G. e L. Taskin. "Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework." In *Organization Studies* 36.11 (Novembre 2015): 1507-1529.
- Sorcioni, M. "Digital skills: una domanda ancora debole." In *www.benecomune.net*, 28 novembre 2018.
- Thrift, N. e S. French. *The automatic production of space*. London: Royal Geographical Society (with The Institute of British Geographers), 2002.
- Volpi, F. "La parità di genere ai tempi di Industria 4.0." In *www.benecomune.net*, 28 marzo 2019.
- Waber et al. "Cognitive ability changes and dynamics of cortical thickness development in healthy children and adolescents." In *Neuroimage* 84 (Jan 2014): 810–819.