

Intervento di Barbara Rando delegata Slc Cgil  
Bozza non corretta

Sono Barbara Rando e sono entrata nel mondo del lavoro negli anni 90, allora in Sip oggi Tim, una delle più grosse aziende di telecomunicazioni. Allora si era appena agli inizi della rivoluzione informatica che avrei toccato con mano negli anni successivi. Siamo stati il primo call center in Italia a gestire il cliente tramite telefono, con le prime proposte commerciali che adesso vengono definite outbound.

I problemi di allora, nella gestione della famiglia, li ritrovo però tutti adesso a distanza di 30 anni.

All'epoca la turnazione era articolata dal lunedì alla domenica con orario giornaliero 7-22, festivi compresi, ogni giorno un turno diverso, adesso la turnazione è 8-20,30 dal lunedì al sabato, ogni giorno un turno diverso.

Questa turnistica basata oggi come allora sulle curve di traffico non permette ovviamente nessuna programmazione da parte della lavoratrice, dato che quello che ci circonda, (scuola, doposcuola, attività sportive) ha spesso orari rigidi, che poco si adattano a chi deve gestire dei figli, e l'azienda è sempre stata poco incline a concedere degli orari fissi a chi ha figli piccoli. E qui inizia il mestiere di giocoliere per mantenere tutto in equilibrio; chi porta figli a scuola, chi li va prendere, chi li porta alle attività sportive.

La presenza consistente di lavoratrici altamente qualificate e con elevati titoli di studio non ha rotto definitivamente né la '*segregazione orizzontale*', che concentra di più le donne in determinati settori e occupazioni (e in Tim come penso anche in altre aziende la prevalenza nei call center ha una netta prevalenza femminile) né incrinato il cosiddetto '*soffitto di cristallo*', la barriera invisibile che ostacola gli avanzamenti di carriera per le donne e impedisce loro di raggiungere i livelli più alti.

Nei primi anni un orario ridotto non risolve in toto le esigenze di conciliazione e sicuramente professionalmente mette uno stop alla carriera professionale. In Italia, purtroppo, il part-time è ancora sinonimo di rallentamento o stop alla crescita lavorativa, e il fattore più disarmante è che noi donne a volte non riusciamo a fare squadra, non riusciamo più ad essere solidali tra di noi, le maggiori resistenze si hanno purtroppo con capi donna.

Negli anni 2000 è stato introdotto il part-time mamma, accolto con entusiasmo perché sembrava veramente di fare un passo avanti: alle lavoratrici che chiedevano il passaggio dal tempo pieno al part time 75%, veniva e viene tutt'ora concesso un orario 9-15 fino al compimento di 6 anni del bambino. Peccato che per chi decide di rimanere a tempo pieno oppure part time 50% questa possibilità venga negata, come se i figli di queste categorie potessero andare alla scuola materna da soli.

Altra difficoltà risulta il percorso inverso se da pt si vuole passare a tempo pieno, spesso le donne separate/divorziate con figli a carico fanno fatica a far quadrare il bilancio familiare con uno stipendio a mezza giornata.

Un utile "strumento di conciliazione" per le donne, lo smart working, nella mia azienda è proprio precluso all'interno del call center.

Quindi, per concludere, tutte le pratiche che si possono intraprendere non funzioneranno se all'interno non è avvenuto un reale e sentito cambiamento nella cultura manageriale di queste aziende. Perché questi strumenti possano essere efficaci deve esserci la reale accettazione di un nuovo modo di lavorare, per obiettivi e non basato sul presenzialismo, che valga per tutti e non solo per le esigenze delle madre lavoratrici.

Il cammino risulta ancora lungo, anche perché ci sono retaggi che fanno fatica a morire, spesso mi capita di sentire frasi del tipo: “ beata te che non lavori”, riferito al fatto che sono part time 50% e questo la dice lunga su come venga interpretato il lavoro femminile.

Da parte nostra ritengo sia necessario ritornare a parlare del ruolo delle donne all'interno della società, facendo emergere le problematiche e le eccessive discriminazioni che ancora oggi viviamo, e ricominciando a richiedere con decisione quella tutela forte e legittima, senza il timore di apparire pretestuose e anacronistiche.