

DISUGUAGLIANZE NELLA PROFESSIONE FORENSE

Torino, 6 maggio 2024

SMART WORKING E LIBERA PROFESSIONE

Dott.ssa Laura Borgiali

psicologa, psicoterapeuta, specialista in Psicologia del Lavoro

Grazie per l'invito e grazie per il vostro lavoro.

Voi vi occupate di pari opportunità nella professione forense, ma il cambiamento culturale che perseguite si estende oltre i confini della vostra professione. Il vostro sforzo di rendere per esempio il linguaggio più inclusivo porta ad un'evoluzione profonda perché se è vero che si parla come si pensa è ancor più vero che si pensa come si parla, quindi ciò che voi perseguite è un cambiamento nel modo di pensare, di sentire e di essere nella società. E non è un lavoro facile perché, come sosteneva Einstein "è più facile spezzare un atomo che un pregiudizio".

Dalla vostra indagine statistica emerge che a lavorare in *smart working* siano prevalentemente donne, di età intermedia (35-55 anni), sposate con figli e titolari di studio.

Un'indagine statistica analoga è stata svolta dall'INPS¹ su oltre 11000 dipendenti. Da questa indagine emerge che le donne richiedono lo *smart working*, soprattutto quelle sposate o conviventi con figli (quindi come nel vostro campione), ma contrariamente ai vostri risultati e a quanto ci si aspetterebbe, lo apprezzano meno degli uomini, e lo motivano col fatto che restando a casa si caricano più degli uomini degli impegni domestici. La differenza numericamente maggiore in funzione del genere è alla voce "lo S.W. mi ha fatto perdere il confine tra vita privata e lavorativa" e "ha reso più difficile conciliare tempi di vita e lavoro".

Questa differenza dei risultati delle due indagini mi fa pensare che ci sia una differenza nel modo di vivere lo *smart working* tra lavoratrici dipendenti e libere professioniste, a parità di altri fattori. Vorrei farvi un brevissimo test che ci aiuti a riflettere su questo aspetto: vi chiedo di scrivervi un piccolo elenco di quelle che sono considerate le più importanti motivazioni al lavoro, e di stabilire

¹ Rapporto di ricerca – *Indagine sullo Smart Working*, INPS Direzione Centrale, Studi e Ricerche, 2/2021

quella che è per ognuno di voi una personale scala di priorità, dalla motivazione che sentite essere per voi la più importante, o fra le più importanti, a quella che lo è di meno, seppur anche presente.

Le grandi categorie di motivazione al lavoro che vi chiedo di considerare sono:

- guadagno
- autonomia
- potere
- prestigio
- competenza
- sicurezza
- altruismo/utilità sociale
- altro

In genere per i liberi professionisti la motivazione “autonomia” compare tra le prime due, massimo tre, posizioni. Un libero professionista è caratterialmente portato ad essere più autonomo e capace di organizzarsi da solo. Siete più brave delle lavoratrici dipendenti nel darvi delle regole da sole e ad organizzarvi la vita lavorativa. Però bisogna poterlo e saperlo gestire questo amore per l'autonomia, e spesso lo si paga. Si paga il fatto di avere meno tutele, e nelle emergenze (figlio malato, scioperi scolastici, ecc.) è la donna libera professionista quella che maggiormente rinuncia al lavoro, con conseguenze inevitabili sul reddito.

Nell'Unione Europea il lavoro domestico o il lavoro di cura non retribuito è svolto dalle donne che vi dedicano una media di 22 ore settimanali contro le 9 maschili (Commissione Europea 2020), e in Italia questa proporzione è peggiore.

Benché più libere in quanto professioniste nella gestione del tempo, con lo *smart working* si pone comunque il problema dei confini, problema che affronterei su tre fronti distinti:

1: confini tra vita lavorativa e vita privata

Lo *smart working* richiede di rivedere o ripensare i concetti di tempo e di spazio.

È importante consapevolizzare che ritagliarsi uno spazio fisico per lavorare a casa aiuta molto la definizione di uno spazio psicologico. Mettere dei confini fisici al proprio spazio lo trasforma in uno spazio anche psichico, e questo favorisce la sicurezza, la percezione e la stima di sé, l'efficienza e il benessere.

Se per lavoro ci si collega occasionalmente, lo si può fare anche dalla cucina o dalla macchina mentre si vanno a prendere i figli a scuola, ma se lo si deve fare in modo abituale e, come nel vostro caso, anche scrivere atti e memorie da casa, diventa fondamentale avere uno spazio preciso, anche minimo, purché chiaramente definito per sé e per gli altri. E' necessario in un certo senso "marcare il territorio" per stabilire una sorta di perimetro virtuale che circoscriva lo spazio nel quale si lavora.

2: confini tra noi e la tecnologia: il diritto alla disconnessione

il concetto di reale e digitale tende ad essere superato. Siamo immersi in sistemi e ambienti di lavoro, di relazioni e di scambi pronti ad usare le differenti risorse che tali ambienti ci mettono a disposizione. Ormai i media fanno parte delle nostre vite, e si inizia a parlare di tecnologie "*on life*", ad indicare l'ibridazione tra *on line* e *off line* il nostro essere perennemente connessi. Che lo si voglia o no, e malgrado alcune comprensibili resistenze, la nostra vita evolve e corre in direzione dell'*on life*, ma per fortuna esiste anche un diritto alla disconnessione. Tale diritto è stato sancito dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021. La risoluzione mette anche in guardia sull'uso eccessivo di dispositivi tecnologici che può generare dipendenza, esaurimento e *burn out*.

Dobbiamo imparare a disconnetterci e imporci delle giuste pause. Non va bene, per esempio, interrompere il lavoro *on line* e passare la pausa facendo un videogioco o un "solitario" sempre *on line*: questa non è disconnessione! È meno peggio alzarsi e andare a fare una lavatrice, ma non è l'ideale neanche questo, perché perdiamo il confine tra lavoro e vita domestica. Meglio farsi un caffè o una piccola passeggiata, ma non restare seduti al computer.

3: confini tra Sé e l'Altro da Sé

Per quanto riguarda la capacità di stabilire e mantenere i confini, l'aspetto più importante e fortemente correlato agli altri è la capacità di modulare la giusta distanza/vicinanza tra sé e l'altro da sé in generale. L'"altro" può essere il cliente, ma anche il collega, il socio, o gli amici e persino i famigliari. Per abbassare il livello di stress lavorando in *smart working*, ma anche in generale, è fondamentale la capacità di non lasciarsi invadere. Conosco avvocate (anche avvocati, ma molto meno, chissà come mai ...) che sono bombardate giornalmente da e-mail dei loro clienti quando non sono SMS o telefonate. Quelle più "disponibili", diciamo così, fanno fatica a mettere un argine e si sentono in dovere di rispondere, magari alla sera da casa. Questa disposizione a "lasciarsi invadere" espone molto al rischio di *burn out*. Il *burn out* è una sindrome complessa

che si può manifestare con una pluralità di sintomi diversi uno dei quali è proprio la riduzione della capacità di stabilire e mantenere i confini.

La permeabilità dei confini è una questione caratteriale, ma è maggiore nei professionisti che svolgono una cosiddetta “professione d’aiuto”. L’avvocato è una professione d’aiuto, ma lo è ancora di più per voi del CPO, in virtù delle vostre naturali doti di empatia. Se non foste così avreste scelto un’altra attività o un’altra sfera di interessi.

Persone con minore permeabilità dei confini tengono maggiore distanza tra sé e gli altri. Per capirci, il livello massimo di attraversamento dei confini si sperimenta nei rapporti d’amore, ma l’empatia ci porta ad essere “attraversabili” anche nei rapporti meno intimi e/o professionali, quando vogliamo essere accoglienti. Per poter accogliere è necessario lasciare entrare, ma per farlo bene, in modo professionalmente utile, e non dannoso per sé, bisogna avere una personalità ben strutturata e forte.

Un’eccessiva permeabilità dell’Io è tipica negli individui che hanno una certa difficoltà nel vivere come aggressivi o nel gestire l’aggressività propria e altrui. Questo è un altro tema non raro nella vostra categoria professionale. Intuitivamente dovrebbe essere il contrario ma ci sono avvocati che si esprimono in modo più completo, compreso il loro lato più determinato e, quando necessario, anche aggressivo, solo quando sono protetti dal ruolo professionale, ma che magari faticano a farlo nella vita privata. Si tratta spesso di persone che vivono il loro bisogno di essere accolte e difese proiettandolo nei clienti in difficoltà. Svolgendo la professione, in genere tra l’altro benissimo, si mettono al di qua della soglia del bisogno, stando in una posizione psicologicamente più facile.

Da psicoterapeuta vi direi: fate gli avvocati anche di voi stessi, difendendo i vostri confini.