



Smart Working

tra presente e futuro

e Pari Opportunità

Programma dei lavori - sabato 8 maggio 2021

Ore 10,00

Saluti ai Convegnisti : Avv. Raffaella Bonsangue Vice Sindaca e Assessora PPOO e Dr.ssa Silvia Silvestri Presidente Consiglio Cittadino PPOO

Introduzione al Convegno: Prof.ssa Diana Pardini Presidente Commissione Lavoro PPOO e Avv. Francesca Muratorio Presidente Commissione Salute,benessere e politiche sociali PPOO

Ore 10,15

Apertura dei lavori

Contributi dei Relatori:

Dr.ssa Natalia Faraoni, Funzionaria di Ricerca IRPET Istituto Regionale per la programmazione Economica della Toscana

Prof. Michele Mariani, Prof. di Diritto del Lavoro, Facoltà di Giurisprudenza,UNIFI

Prof.ssa Patrizia Magnante,Presidente SoIS Società Italiana Sociologia,Prof.ssa di Sociologia Generale, UNI Tor Vergata

Ore 11,00

Contributi esperienziali:

Dott. Giuseppe Pozzana Il questionario sullo Smart Working dei dipendenti della Provincia di Pisa. Un osservatorio.

Dott.ssa Paola Viegi L'esperienza della pandemia e del lavoro da casa vissuta dalle donne del Centro San Marco.

Dott.ssa Antonietta Scognamiglio La complessità del lavoro da casa per Caregiver con uno sguardo privilegiato sulla questione di genere.

Ore 11,15

Interventi e domande dal pubblico

Ore 11,45

Conclusione dei lavori e future iniziative del Consiglio Cittadino PPOO

Introduzione al Convegno

Protagoniste e protagonisti del lavoro che cambia

Diana Pardini

Presidente Commissione Lavoro del Consiglio Cittadino PPOO del Comune di Pisa

Il digitale è diventato parte integrante della nostra vita coinvolgendo intensamente anche il mondo del lavoro con l'attuazione, in uno scenario di emergenza sanitaria, dello Smart Working.

Il Convegno organizzato dal Consiglio Cittadino del Comune di Pisa si è posto l'obiettivo di lumeggiare, in un'ottica di Pari Opportunità, i contorni definitivi del fenomeno Smart Working distinguendo giuridicamente le due fattispecie del telelavoro e del lavoro agile, di comprenderne lo spessore ed il rilievo nella nostra Regione e a livello nazionale, di evidenziarne potenzialità ed opportunità ma anche criticità e problematiche, grazie al decisivo supporto di ricerche in campo economico e sociologico.

Un vero e proprio terremoto organizzativo ha coinvolto il nostro Paese a causa della pandemia, si pensi che a gennaio 2020 erano 570 mila le lavoratrici e i lavoratori che in Italia utilizzavano lo Smart Working e a marzo, con il lockdown, siamo passati a ben 8 milioni.

Inevitabilmente è iniziato un processo, di cui molte e molti di noi sono gli attori, che ha rivoluzionato tempo, luogo e significato del lavoro.

Si è affacciato così un nuovo Mindset, una nuova filosofia del lavoro che ha adottato un vocabolario incentrato sulla flessibilità, sull'autonomia nella scelta di spazi, orari e strumenti da utilizzare, sulla responsabilizzazione in merito ai risultati.

Nello scenario di emergenza, nel quale ancora oggi versiamo, si evidenziano numerosi profili economici, organizzativi, giuslavoristici, sociologici e psicologici che si aggiungono di giorno in giorno con l'esperienza in corso e, sui quali, ci proponiamo di far luce per aumentare la conoscenza e la consapevolezza della cittadinanza in una prospettiva di genere.

Il Convegno si è avvalso del contributo di prestigiosi esperti di settore completato dalla

viva voce del territorio, di chi ha vissuto in prima persona il lavoro da casa.

Dunque dalle rigorose riflessioni accademiche della Prof.ssa Magnante e del Prof. Mariani alla mappatura analitica della Dott.ssa Faraoni, ricercatrice dell'IRPET : tre interventi mirati per osservare il nuovo *modus operandi* dilagato forzatamente in questo ultimo anno.

L'evento vuol costituire il primo step di un percorso di iniziative volte ad accompagnare le donne e gli uomini in questa complessa fase di transizione sociale ed economica.

Chiarire, parlare, discutere, ragionare appare essere sempre più urgente in un momento in cui mancano spazi e possibilità per dibattere di persona.

In tale direzione si sono succeduti gli interventi dedicati a saggiare l'esperienza nel concreto del quotidiano delle persone come nel caso del questionario somministrato ai Dipendenti della Provincia di Pisa sullo Smart Working vissuto durante il lockdown, nella meritoria attività di supporto alle famiglie svolta dal Centro San Marco e nella delicatissima situazione affrontata dai Caregivers.

Il tema, molto sentito dal pubblico, ha favorito interessanti interventi come quello del Prof. Francesco Giorgelli che ha sottolineato come lo SW si sostanzia in una possibilità di lavoro a distanza auto-organizzato e positivo, la Dott.ssa Bertolucci, giovane studiosa dello Smart Working, di una avvocata e una commercialista, mamme e libere professioniste alle prese con il lavoro agile e la famiglia.

Il MiniBook che mettiamo oggi a disposizione è il passaggio funzionale per un concreto approfondimento su questo nuovo modello organizzativo ed il rilevante riflesso che ha comportato sulle Pari Opportunità.

Il convegno è stato molto seguito sui social media e il dato oggettivo conferma che occorre creare una cultura dello Smart Working caratterizzata dalla chiarezza e consapevolezza evitando superficiali atteggiamenti, da una parte di euforico entusiasmo e dall'altra di obsolete chiusure. *In medio stat virtus*, dicevano i latini.

Un sano equilibrio nel valutare il nuovo paradigma lavorativo dello SW e soprattutto da parte nostra, contribuire a plasmarlo e correggerlo in senso effettivamente evolutivo, che metta al centro la Persona umana tutelando, in una prospettiva di PPOO, i soggetti più deboli e non relegando le donne in doppi o tripli ruoli e soffocandole in dimensioni alienanti.

Concludo esprimendo una convinzione che mi ha accompagnato nella vita personale e professionale, sempre decisivo è incrementare l'attenzione sul potere della conoscenza e farlo con un linguaggio rigoroso ma accessibile, che promuova la crescita culturale ed educativa che rappresentano, oggi con più urgenza, il nodo gordiano da sciogliere.

Comune e Consiglio Cittadino PPOO si sono attivati in questa direzione per aprire spazi di discussione nei quali si possa effettivamente essere ascoltati come singole/i cittadine/i e come formazioni sociali, luoghi di crescita, confronto, appartenenza, dove ognuno possa percepire l'idea fattiva di una casa dove poter operare per il bene di tutti.

Premessa al Convegno

Le Donne della nuova generazione e il cambiamento in atto

Francesca Muratorio

Presidente Commissione Salute, benessere e politiche sociali PPOO

Buongiorno a tutti i presenti, desidero salutare e ringraziare l'Assessora alle Pari Opportunità Raffaella Bonsangue e la Presidente del Consiglio per le pari opportunità Silvia Silvestri e alle due Vicepresidenti Ciangherotti e Di Bartolomeo per avere creduto e voluto questo convegno; ringrazio anche la Presidente della Commissione lavoro Diana Pardini che si è enormemente adoperata per l'organizzazione di questo incontro e con la quale abbiamo collaborato in piena sintonia.

Ringrazio altresì i componenti della Commissione salute e benessere che coordinano e un grazie particolare a Francesco Giorgelli, a Valeria Di Bartolomeo e a Devitalia che ci hanno dato un grandissimo aiuto sul piano tecnico, un ringraziamento finale con grande riconoscenza va ai prestigiosi relatori che hanno accettato di partecipare giostrandosi fra i loro mille impegni.

Oggi ci occuperemo di un tema attuale che pone una serie di interrogativi giurisprudenziali economici e sociologici.

Non questioni astratte e solo teoriche, ma storie di vita concreta che entrano nella quotidianità di ciascuno di noi come il caso raccontato da Marina al Corriere della Sera:

“Ma quale privilegio? Da quasi un anno ormai combatto contro il disordine in una casa piccola, la lavatrice, cucinare tre volte al giorno. La gestione di due figli adolescenti, il mio ex marito abita in un'altra città. E, scusi, ci metta anche il taglio dello stipendio, perché gli straordinari non mi vengono più pagati e nemmeno i buoni pasto”.

Sembra un secolo fa quando Marina si chiudeva la porta alle spalle per andare in ufficio. Poi di colpo, la paura, un virus invisibile e mortale, le terapie intensive, i morti e una parola mai sentita prima, *smart working*.

Al momento suonava come una grande speranza. Ma è proprio così?

Quella di Marina è una delle tante storie che si possono raccontare.

Uniche ma anche molto simili fra loro.

Storie di donne (ma anche uomini) che si sono trovati catapultati in una dimensione lavorativa nuova; per certi aspetti allettante (meno spostamenti nel traffico, meno tempi morti, più flessibilità).

Ma, poi, la realtà è assai più complessa. Come ha raccontato appunto Marina all'intervistatore.

Di rientrare al momento non se ne parla, l'azienda sta tagliando i costi per evitare il peggio e Marina adesso si pente dello sfogo e si sente in colpa perché Daniela, la sua

collega più giovane, “è stata licenziata”. Contribuendo, proprio in dicembre, ad alimentare quel 10% di disoccupazione femminile certificato dall’Istat

Guardando i dati ufficiali pubblicati l’8 gennaio, l’economia statunitense nello scorso dicembre ha perso 140.000 posti di lavoro.

Se ci soffermiamo su questo dato vedremo emergere una ulteriore aggravante che risiede nella disparità di genere.

Infatti tutti i 140.000 posti erano occupati da donne.

E nel nostro Paese le analisi dell’Istat fotografano una realtà non molto distante come emergerà anche in questo convegno

Certo, gli effetti della pandemia non sono stati gli stessi per tutte le donne: alcune hanno maggiormente apprezzato la flessibilità di questa nuova modalità lavorativa, così come la possibilità di evitare gli spostamenti da casa all’ufficio, altre, invece, hanno ammesso di essersi sentite sull’orlo del crollo psico-fisico e spesso di avere ceduto.

E’ fondamentale che le aziende diano supporto alle proprie dipendenti in questo senso.

La realtà attuale conduce infatti il dibattito sulla questione di genere per scongiurare due livelli di rischio:

-il primo rischio è che la modalità lavorativa detta smart working finisca per rinchiudere di nuovo le donne nei confini casalinghi in dinamiche aggravate da ulteriori oneri che vanno dalla gestione dei pasti all’igiene domestica e alla cura dei figli e degli anziani o disabili oltre che aggravate dai rischi in materia di violenza fisica che non dobbiamo mai dimenticare.

Il secondo rischio è che il dibattito stesso sbiadisca, sino a diventare invisibile, per uscire così dall’agenda politica di un Paese come il nostro, dove già il tasso di occupazione delle donne è di 18 punti percentuali più basso di quello degli uomini.

Un paese dove il lavoro part time riguarda per il 73% le donne, e che nel 60% dei casi non è volontario.

Un paese dove i redditi complessivi delle donne sono mediamente inferiori del 25% rispetto a quelli degli uomini.

Con il convegno di oggi, *Smart Working, tra presente e futuro e pari opportunità*, vogliamo avviare una riflessione a 360 gradi per trovarci preparate al cambiamento e non farcene travolgere.

È importante agire con tempismo e determinazione anche nell’ottica delle politiche rivolte alle donne appartenenti alle nuove generazioni

Sicuramente quella in cui stiamo vivendo è un’epoca in cui sul mercato si scontrano due diverse visioni del mondo: quella che ignora l’istanza sempre più crescente in fatto di benessere collettivo, di inclusione, di trasparenza, etica di impresa, non comprendendo ancora alcun ritorno positivo da investimenti in questi ambiti.

E quella visione che invece ci crede e si impegna a fondo pur temendo di venire

punita dal mercato.

È alla prima che noi ci rivolgiamo: perché è il tempo di cambiare!

Se rimaniamo legati a pregiudizi e concezioni antiquate non riusciremo a cogliere le opportunità aperte dai grandi cambiamenti globali e rischieremo di andare a sbattere.

“Il lavoro agile non è solo lavoro da remoto, in solitaria.

È smart quando è fatto anche di un tempo e di uno spazio comune dove possano nascere talenti e pensieri.

Dobbiamo inoltre diventare le manager di noi stesse e affrancarci in responsabilità e autonomia. Non è un percorso che si crea in un giorno, dobbiamo partire per tempo.

Un equilibrio andrà trovato se è vero che, passata la tempesta, anche il lavoro sarà cambiato per sempre.

Lo Smart Working , o meglio il lavoro da remoto,in un'ottica di genere: i numeri e qualche riflessione

Natalia Faraoni

Funzionaria di Ricerca IRPET Istituto Regionale per la Programmazione Economica della Toscana

Sommario

1. Smart working o lavoro da casa?
2. Il lavoro da casa prima della pandemia
3. Chi può lavorare da casa? Professioni e lavoratori
4. Il lavoro da casa in un'ottica di genere

1.

Smart working o lavoro da casa?

La pandemia, con i relativi provvedimenti orientati al distanziamento sociale, ha impresso un'accelerazione alla pratica del cosiddetto smart working. La pubblica amministrazione e le imprese private hanno implementato in brevissimo tempo questa modalità lavorativa per quelle professioni e per quelle mansioni ritenute adattabili e si è parlato molto, anche sulla stampa, dei pregi e dei difetti dello *smart working* e delle prospettive di utilizzo una volta terminata la fase emergenziale.

È utili sottolineare che l'esperienza vissuta durante la pandemia non può essere ritenuta un vero e proprio *smart working*. Scuole chiuse, isolamento in casa, quarantene: forse è più appropriato chiamare l'esperienza vissuta in questi mesi "lavoro coatto da casa".

Alcune ricerche su coloro che ne hanno usufruito sottolineano l'improvvisazione degli strumenti forniti (o non forniti) dai datori di lavoro, la mancanza di spazi adeguati in casa, la complicata gestione delle attività domestiche e di cura e del lavoro retribuito nello stesso ambiente, per di più affollato a causa della convivenza forzata di tutti i membri della famiglia, ecc.

D'altra parte, questa esperienza di lavoro da casa, vissuta da una quota di lavoratori senza precedenti per l'Italia può e deve essere uno stimolo a discutere del futuro del lavoro dipendente, anche facendo un bilancio di ciò che è avvenuto in questi mesi.

Quali opportunità e quali rischi, in particolare per chi ha carichi di cura, che mal si conciliano con il lavoro retribuito? E sappiamo che in Italia, molto più che in altri paesi europei, questa situazione pesa sulle spalle delle donne.

Il primo elemento che può essere d'aiuto al dibattito è la comprensione di quanti lavoratori dipendenti potrebbero lavorare da remoto, quindi la potenzialità di lavoro da remoto in Italia (e in Toscana) e le caratteristiche delle persone che attualmente popolano questa categoria astratta. In secondo luogo, è necessario passare dalla potenzialità all'effettività, cioè capire quanti lavoratori potenziali hanno effettivamente operato da casa durante la pandemia, nella prima fase di *lockdown* e nella seconda. Infine, valutare i pro e i contro di questa esperienza per utilizzare uno strumento, lo *smart working* (inteso come lavoro che procede per obiettivi, indipendentemente dal luogo e dagli orari in cui viene svolto, ad appannaggio dei lavoratori), che in teoria potrebbe favorire la conciliazione, ma necessita di una rivoluzione organizzativa da parte della pubblica amministrazione e delle imprese e dipende da molti fattori, non solamente dalla sua applicabilità legata alle mansioni svolte.

2.

Il lavoro da casa prima della pandemia

Dal punto di vista giuridico, la possibilità di "lavorare da casa" era già prevista e normata dal diritto italiano, ma ancora veramente poco praticata, sia nella Pubblica Amministrazione che nelle imprese private (telelavoro e lavoro agile). Infatti, nel 2018 i lavoratori a distanza erano in Italia solo il 4,9% del totale degli occupati, rispetto a una media europea del 16,8%. La maggior parte dei lavoratori a distanza erano tuttavia lavoratori autonomi o parasubordinati (69% del totale dei lavoratori a distanza), e lo *smart working* propriamente inteso, ovvero legato al mondo del lavoro dipendente, riguardava una quota marginale dell'occupazione (2% dei dipendenti). Il numero di lavoratori italiani che, più o meno saltuariamente, lavorava da casa prima della pandemia, rappresenta un sottogruppo di quelli che, per il tipo di mansioni svolte, possono potenzialmente farlo e

l'hanno poi sperimentato durante il *lockdown*. Nei paesi occidentali, dove il terziario rappresenta il settore di attività principale, dove nell'industria si diffondono le tecnologie digitali e dove l'agricoltura occupa un numero esiguo di addetti, è facile ipotizzare come i compiti dei lavoratori risultino sempre più immateriali e cognitivi e si svolgano quindi a una scrivania, di fronte a un computer. Al tempo stesso, la quota di lavoratori da remoto potenziali può variare significativamente da Paese a Paese e all'interno di questi, in base alle caratteristiche dei diversi sistemi produttivi.

3.

Chi può lavorare da casa? Professioni e lavoratori

Per identificare le professioni potenzialmente eseguibili da remoto abbiamo tenuto conto non solo dei compiti, delle mansioni e delle strumentazioni necessarie (che possono o meno essere disponibili da remoto), ma anche del ruolo delle relazioni sociali (intese come contatti con colleghi, superiori, sottoposti e clienti) nello svolgimento delle proprie mansioni. Quest'ultimo aspetto ha acquisito un significato particolare durante la crisi sanitaria, perché la diffusione del virus su scala mondiale è stata affrontata, soprattutto nella prima ondata, con il distanziamento sociale e la sospensione di tutte le attività non ritenute essenziali. Una volta tornati alla normalità, invece, la dimensione relazionale dovrà essere considerata sotto un'altra luce, chiedendosi quali siano i rapporti che sul luogo di lavoro possono essere mediati dalla tecnologia e in quali circostanze, e sottolineando il ruolo insostituibile dei contatti faccia a faccia, anche casuali, per trasmettere informazioni e conoscenze e veicolare la fiducia interpersonale. È quindi importante inglobare nell'idea di telelavorabilità anche l'aspetto che riguarda i contatti sociali.

Secondo la nostra stima (Irpel 2020), le professioni che possono essere svolte da remoto perché prevalentemente cognitive, perché utilizzano strumenti come il PC e il telefono, perché si basano su interazioni che possono essere mediate dalla tecnologia e, infine, perché si svolgono in relativa autonomia, guidate dal raggiungimento di obiettivi specifici, occupano il 35% dei lavoratori dipendenti toscani e il 32,6% di quelli italiani. Si tratta prevalentemente di professioni scientifiche e intellettuali, di ufficio e tecniche, in settori come la pubblica amministrazione, la finanza, le assicurazioni e, in generale il terziario avanzato.

Quindi, lo smart working, in prospettiva, non è per tutti. Infatti, in base all'attuale struttura delle professioni, coinvolgerebbe di più gli over 55 rispetto ai giovani, gli italiani rispetto agli stranieri e le donne rispetto agli uomini. Tali professioni hanno retribuzioni orarie più elevate e livelli di qualificazione medio-alti.

Ma chi ha effettivamente lavorato da casa durante la pandemia? I dati disponibili sono ancora scarsi e sicuramente la situazione non si è ancora stabilizzata. L'ultimo

rapporto annuale dell'Istat parla del 18,5% degli occupati italiani in smart working durante il primo lockdown. Mentre l'indagine Istat svolta su un campione di circa 90mila imprese con 3 e più addetti, ha rilevato il 21,3% delle imprese private con dipendenti in smart working durante la prima ondata, sceso all'11,3% nel periodo giugno-ottobre 2020.

Questi pochi dati ci dicono che è presto per parlare di una rivoluzione; che i fattori che influenzeranno le scelte relative all'implementazione di questa modalità di lavoro non saranno legati solo al tipo di mansioni svolte, ma anche ai modelli organizzativi, alle scelte datoriali, agli effetti di policy più ampi, per esempio sulla mobilità nelle città e sull'indotto creato dal pendolarismo per motivi di lavoro.

4.

Il lavoro da remoto in un'ottica di genere

Il lavoro da remoto potrebbe rappresentare un'opportunità per la parità di genere? È necessario riflettere non solo sull'esperienza vissuta in questi mesi, ma anche sui fattori strutturali dei divari di genere.

In Italia, secondo l'Istat, nell'aprile 2020 la quota donne in "smart working" è stata del 23% mentre quella degli uomini del 15%. Questo perché alcune professioni svolgibili da remoto vedono una prevalenza di donne tra le loro fila (lavori di ufficio e segreteria, istruzione, parte della pubblica amministrazione). Non dimentichiamo però che il restante 77% delle donne non potrà accedere allo smart working, perché impegnato in professioni dove le interazioni e i rapporti con gli altri sono imprescindibili. Fra tutte ricordiamo i lavori di cura (retribuiti) come i servizi sociali e sanità, ma anche il commercio al dettaglio, che

hanno visto (e vedono) le donne in prima fila durante la pandemia. In Toscana le donne occupate nei servizi sociali e nella sanità sono quasi quattro volte i colleghi uomini.

Sulle spalle delle donne, inoltre, ricade la maggior parte del lavoro domestico e di cura, siano esse madri o nonne, e la struttura dei servizi a supporto del lavoro delle donne rimane ad oggi insufficiente, poiché continua a reggersi sull'autorganizzazione familiare e sullo sfruttamento del lavoro di altre donne in condizioni più marginali.

Ad aggravare questo quadro sono i dati sugli effetti della pandemia. Anche in Toscana le più colpite per lavoro perduto sono le donne, ancora di più se giovani e straniere.

Forse lo smart working può essere uno strumento per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ma lo deve essere all'interno di una cornice ben più ampia di politiche per le pari opportunità e per il contrasto alla disuguaglianza di genere, opportunamente finanziate e finalmente considerate politiche necessarie allo sviluppo del Paese nel suo complesso.

Alcuni riferimenti

- una stima della potenzialità di lavoro agile in Toscana, applicata al primo lockdown: <http://www.irpet.it/archives/55308>
- una riflessione sul lavoro femminile in Toscana ai tempi del Covid: <http://www.irpet.it/archives/56516>
- una riflessione sulla distribuzione del lavoro di cura durante il lockdown: <http://www.irpet.it/archives/57875>

Lo smart working fra presente, futuro e pari opportunità – inquadramento giuridico

Michele Mariani

Avvocato e Prof. di Diritto del Lavoro UNIPI

Conviene partire da una precisazione terminologica, utile per orientarsi nella normativa: la legislazione nazionale, ovviamente, ignora il termine “*smart working*” e conosce invece, definendoli e disciplinandoli, il cd. *lavoro agile* e il *telelavoro*, rispettivamente nella l. 22 maggio 2017, n° 81, e nella l. 7 agosto 2015, n° 124, e relativo regolamento di attuazione, adottato con Dpr 8 marzo 1999, n° 70. Mi intratterò brevemente sulla disciplina più recente, sia perché tale, appunto, sia perché di applicazione generale, riferibile cioè sia al lavoro privato che pubblico.

Il *lavoro agile* è definito <<quale modalità del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva>>.

Di questa definizione, segnalerei i seguenti elementi:

- si tratta, esplicitamente, di *lavoro subordinato*, dunque se ne applicano tutte le regole, che sono inderogabili, cioè assicurano una tutela minimale del dipendente;

- si svolge (anche) all'esterno dell'azienda, dovunque (non necessariamente nella residenza del dipendente);
- si svolge entro i limiti di durata dell'orario stabilito dalla legge o dai contratti collettivi, ma non necessariamente con la stessa *collocazione* oraria del lavoro in presenza (ad es.: le stesse otto ore al giorno, ma non necessariamente – poniamo - dalle 8,30 alle 13, e dalle 14 alle 17,30).

Qui si ferma la definizione legislativa, che per quanto molto succinta fornisce numerose indicazioni, con la ricordata applicazione integrale della disciplina del lavoro subordinato, il cui adattamento è relativamente agevole, sol che si abbia presente, mentalmente, l'equivalenza tra la presenza fisica e la connessione via *internet*. Questa equivalenza, combinata appunto con l'applicazione della disciplina lavoristica, consente ad esempio di impostare correttamente la questione abbastanza dibattuta del cd. *diritto alla disconnessione*: questo diritto è scontato, perché corrisponde, né più né meno, al diritto di ciascun dipendente di lasciare il posto di lavoro una volta completato l'orario contrattuale. Eventuali prolungamenti si configureranno come straordinari, e potranno quindi essere richiesti (o pretesi) dal datore di lavoro alle condizioni normalmente previste, e dovranno essere compensati con le consuete maggiorazioni.

Oltre alla succinta definizione appena vista, il legislatore rinvia – come abbiamo visto – all'«accordo tra le parti», dove per «parti» si devono intendere sia quelle collettive, che quelle individuali, con implicazioni pratiche diverse, rispettivamente nell'una e nell'altra accezione.

Rinviando all'accordo tra le parti *collettive*, cioè i sindacati, si apre alla *contrattazione collettiva*, sia di livello nazionale che aziendale, come possibile fonte integrativa della disciplina generale del lavoro agile; negli accordi collettivi, spesso aziendali, che si possono reperire in *internet*, si trovano sovente regole dettagliate sulla distribuzione oraria del lavoro a distanza, oppure si pone

il diritto del dipendente a ricevere dal datore di lavoro gli strumenti necessari, a partire dal *computer*.

Alla contrattazione collettiva sono esplicitamente rimessi dal legislatore due punti delicati della disciplina del rapporto di lavoro, che nel caso di prestazioni a distanza necessiterebbero di un adattamento particolarmente laborioso per l'interprete, e delle quali quindi si auspica una "riscrittura" a cura, appunto, delle parti collettive: le modalità di controllo della prestazione, da parte del datore di lavoro, da una parte, e le fattispecie disciplinari, dall'altra. E' evidente, infatti, come sia per le une che per le altre, il venir meno della presenza fisica del dipendente nel luogo di lavoro richiede una ricalibratura molto più "creativa" di quella necessaria, per tornare a un esempio già fatto, nel caso dell'orario di lavoro.

In generale, il ruolo essenziale attribuito alla contrattazione collettiva sottintende una forte "responsabilizzazione" delle organizzazioni sindacali, nella regolamentazione del lavoro agile, e prima ancora nella sua eventuale diffusione.

Ma indipendentemente da un'eventuale accordo collettivo per la fissazione di ulteriori regole di svolgimento del lavoro agile, è comunque necessario l'accordo delle parti *individuali*, cioè dei dipendenti eventualmente interessati a svolgerlo; anzi, lo stesso legislatore prosegue, precisando che quest'accordo, ove eventualmente prestato, *debba* essere revocabile, tutt'al più con un preavviso breve. Questo punto è della massima importanza, per la corretta comprensione della disciplina del lavoro agile, o *smart working* che dir si voglia: esso non può mai essere *imposto* ai dipendenti, che sono viceversa liberi di sceglierlo, qualora il legislatore lo proponga, come sono altrettanto liberi di cambiare idea, successivamente, e tornare al lavoro in presenza senza subire alcun pregiudizio. E siccome essi non sono tenuti a motivare il loro rifiuto (iniziale o successivo), esso ben può derivare da qualunque ragione, anche

personalissima.

Questo principio fondamentale, della volontarietà del lavoro agile, ha subito e sta ancora in parte subendo una *deroga transitoria*, in considerazione dell'emergenza sanitaria indotta dall'epidemia, allorchè è stato possibile imporre ai dipendenti il lavoro a distanza, per intuitive e prevalenti esigenze di tutela della salute pubblica; ma si tratta di una deroga, appunto, *transitoria*, che, al di là dell'occasione tragica, ha però permesso di sperimentare su larga scala questa modalità lavorativa, consentendo così in futuro, una volta che verrà ripristinato il principio della volontarietà, scelte più consapevoli in proposito.

Sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro agile il legislatore, oltre al già detto, ha aggiunto ben poco, e del resto si tratta di precisazioni a ben vedere finanche superflue, stante più volte segnalato rinvio integrale alla disciplina del lavoro subordinato, del quale le seguenti precisazioni costituiscono dei corollari; ad ogni modo, ha sottolineato la *parità di trattamento* coi colleghi in presenza, sia sul piano economico che sul piano normativo, e la copertura nel caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali, confermata – peraltro – anche da circolari dell'Inail.

Impatto dello smart working sugli stili di vita, in particolare delle donne

Patrizia Magnante

Presidente del SoIS (Società Italiana Sociologi) e Prof.di Sociologia UNI Tor Vergata Roma

Lo smart working, così come viene inteso dal legislatore (Legge n.81 del 22/05/17), si basa su un cambiamento della cultura organizzativa e sul presupposto che una organizzazione del lavoro più dinamica possa aiutare a mediare tra le esigenze produttive e quelle di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Un aspetto importante che caratterizza questa modalità di lavorare riguarda la *volontarietà delle parti* (sottoscrizione di accordo scritto datore di lavoro/lavoratore).

Secondo l'European Working Condition Survey (EWCS) (Eurofound-Ilo, 2017), uno dei principali driver per l'adozione di accordi di lavoro flessibili, è proprio il miglioramento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti, ovvero la possibilità di bilanciare meglio il lavoro e la vita personale, eliminando il tempo di pendolarismo e adattando l'orario di lavoro alle esigenze personali.

L'attuale emergenza sanitaria, tuttavia, con il DPCM del 1 marzo 2020, ha messo in discussione l'assetto normativo che abbiamo appena sinteticamente riassunto, facendo di fatto cadere uno dei principali capisaldi del lavoro agile, ovvero il requisito della volontarietà. Questo aspetto è aggravato anche dal fatto che l'Italia, almeno fino al 2019, è stato uno dei paesi ad utilizzare poco questa modalità di lavorare (Eurofond-Ilo, 2017)) e, di conseguenza, nella maggioranza dei casi ci si è trovati più che altro ad improvvisare. Ovviamente, in epoca di emergenza, a fronte di un grande uso dello smart working, che ha comportato anche alcune problematiche legate proprio all'uso massiccio della tecnologia, sono venuti un po' a mancare gli aspetti della preventiva pianificazione e organizzazione del lavoro (Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart Working, 2020).

È opinione comune che lo smart working possa dare grandi vantaggi a tutti, inoltre molte ricerche hanno evidenziato una maggiore soddisfazione del

lavoratore, rispetto a chi continua a svolgere il lavoro in modo tradizionale (School of Management del Politecnico di Milano, Osservatorio Smart Working 2019). Questo sembra valere anche per il periodo di emergenza che stiamo vivendo, tuttavia, nelle varie ricerche effettuate nell'ultimo anno non poche sono comunque le criticità emerse e soprattutto in relazione al lavoro delle donne che utilizzano lo smart working.

Intanto, il lavoro in smart working presuppone che ci siano sempre alcune specifiche condizioni:

- Presenza di adeguata dotazione tecnologica e strumenti di lavoro
- Possibilità di avere degli spazi adeguati in casa (il periodo dell'emergenza ha comportato una riorganizzazione e condivisione più assidua degli spazi abitativi)
- Flessibilità dell'orario e possibilità di gestire il tempo che, in caso di determinati vincoli familiari (che in genere gravano soprattutto sulle donne), possono determinarne il fallimento.

I vantaggi evidenziati in relazione allo smart working sono ad esempio l'azzeramento dei tempi di spostamento casa-lavoro, un minor bisogno di aspettative e permessi, maggiore autonomia, miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata.

Tuttavia, il fatto che nel nostro modello familiare attuale siano ancora prevalentemente le donne ad occuparsi della cura della casa e dei figli ha comportato svantaggi e problemi, innanzitutto legati al maggior carico di lavoro, per la difficoltà a lavorare e a gestire la famiglia contemporaneamente, per la necessità di dare maggiore attenzione ai figli piccoli o ai genitori anziani, o di fare da tutor ai figli più grandi alle prese con la didattica digitale. La maggiore permanenza degli uomini in casa non sempre ha significato condivisione e suddivisione dei compiti relativi a casa e famiglia.

“Nonostante, quindi, entrambi i partner stiano passando maggior tempo tra le mura domestiche, permane la differenza dei ruoli rivestiti all'interno della famiglia.” (Rania N., et al., 2020, p. 35)

Non sono affatto secondari, inoltre, gli aspetti riguardanti l'assetto organizzativo degli ambienti e la dotazione tecnologica e le problematiche connesse alla didattica da casa per i figli. Lavorare in spazi che non consentono una postazione isolata ha spesso trasformato una opportunità in un carico di lavoro raddoppiato e per molte donne ha reso la casa un luogo di stress.

Il problema è sempre lo stesso: la responsabilità della cura della famiglia continua a gravare in prevalenza sulle donne.

Rispetto ai carichi di lavoro in casa e alla collaborazione fra partner, una indagine IRSS sui dipendenti degli enti di ricerca ha evidenziato che mentre i

rispondenti “uomo” nel 91.73% dei casi hanno dichiarato che il partner collaborava sempre nella divisione del carico lavorativo domestico, nel caso delle donne la percentuale si è attestata al 58.93%. Al contrario, mentre solo il 7.41% degli uomini riporta che il partner collaborava soltanto saltuariamente, nel caso delle donne la percentuale si alza al 37.32%. Come evidenzia l’IRSS, questi dati segnalano come anche tra i dipendenti degli enti di ricerca (che in media hanno un livello di istruzione alto) permane una distribuzione dei carichi di lavoro domestico legata ad una visione tradizionale dei ruoli (SW, CNR Irpps, 2020).

Se per molti uomini, dunque, lo smart working ha significato svolgere con maggiore tranquillità e autonomia il proprio lavoro da casa, per la donna invece ha significato avere contemporaneamente sia il carico dell’attività lavorativa, sia quello relativo alla gestione della famiglia e dei figli, sia quello relativo alla cura della casa.

Quindi, l’essere costrette a lavorare da casa si è trasformato per alcune donne in una trappola, quando tale lavoro è arrivato a connotarsi come un’attività senza sosta, in cui ai carichi di lavoro tradizionali si sono sommati anche quelli familiari, con l’aggravante del rischio di un possibile fenomeno di isolamento.

Anche rispetto all’utilizzo del tempo libero, la ricerca IRSS ha evidenziato una differenza fra uomini e donne.

Le donne hanno dichiarato in percentuale maggiore di essersi dedicate a:

- riordino domestico
- sperimentazione in cucina
- cura ed assistenza di parenti ed amici
- sport praticato in casa

Gli uomini, invece, in percentuale maggiore rispetto alle donne - si sono dedicati a:

- partecipare a corsi di approfondimento online
- leggere
- ascoltare musica e guardare film e serie tv
- shopping online

Di conseguenza, è possibile evidenziare che il lockdown ha rafforzato una divisione di genere, non solo rispetto ai carichi di lavoro (familiare e domestico), ma anche rispetto alle attività poste in essere nella gestione del tempo libero in casa.

Molte persone ritengono che nel periodo di emergenza sanitaria la casa sia un luogo sicuro per evitare il contagio del Coronavirus, ma non sempre lo è stata

dal punto di vista dell'integrità psico-fisica e relazionale. Un aspetto importante da prendere in considerazione è che lo smart working, nel caso in cui venga utilizzato quando ci sono difficili situazioni familiari, può aumentare la difficoltà soprattutto delle donne che vivono con un partner o, comunque, situazioni familiari non stabili o anche violente. La stessa pandemia, con le relative chiusure, ha di fatto peggiorato la difficile situazione relativa alle violenze domestiche. In questo periodo sono state migliaia le donne costrette a vivere 24 ore al giorno in situazioni di difficoltà familiare, senza avere un momento per uscire parzialmente dalla situazione.

Se consideriamo il fatto che, come sappiamo, le violenze avvengono prevalentemente dentro la famiglia, è facile comprendere come il periodo di chiusure per l'emergenza abbia aumentato le difficoltà di gestire le relazioni all'interno della famiglia per quelle donne che vivono quotidianamente situazioni di disagio e/o di violenza. Tuttavia, come anche evidenziato dai dati ISTAT e grazie, probabilmente, anche ad alcune campagne di sensibilizzazione, non si è fermata la lotta alla violenza, infatti è rimasto attivo il numero 1522 che, ad esempio, nel periodo dal 1° marzo al 16 aprile ha ricevuto il 73% di telefonate in più da parte di donne che richiedevano aiuto rispetto a quelle effettuate nello stesso periodo nel 2019. Dando uno sguardo dal punto di vista regionale, si evidenzia anche un aumento maggiore delle chiamate al 1522 nel Lazio e nella Toscana rispetto alle altre regioni (ISTAT – Statistiche Today, maggio 2020).

Lo smart working può quindi essere considerato uno strumento di grande utilità, al fine della conciliazione dei tempi vita/lavoro, con effetti prevalentemente positivi, solo nel caso in cui esso sia realmente applicabile e porti concreti benefici al lavoratore, come anche all'azienda. Fondamentale che si valuti in maniera approfondita anche il suo impatto in relazione alla famiglia, al contesto socio-relazionale in cui il lavoratore è inserito e che ci sia reale possibilità di organizzazione degli spazi e che siano soddisfatti i requisiti materiali e tecnologici necessari allo svolgimento del lavoro. Ma, se il carico di lavoro e la responsabilità della cura della famiglia e della casa nella maggioranza dei casi continua a gravare in prevalenza sulle donne, lo smart working potrebbe diventare uno strumento di amplificazione delle disuguaglianze di genere (a tutti i livelli), amplificando anche criticità già esistenti e sistemiche.

Riferimenti bibliografici

- Cellini M., Antonucci M.C., Avveduto S., Crescimbene C., Di Tullio I.,Luzi D., Pisacane L., Pecoraro F., Ruggieri R., *Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza*, IRPPS, luglio 2020
- Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart Working, *Quando lavorare da casa è... SMART?*, 2020
- Eurofond and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017
- IRPPS – Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, *Indagine sullo Smart Working e questioni di genere negli enti di ricerca italiani durante l'emergenza Covid 19*, 2020
- ISTAT, *Violenza di genere al tempo del Covid-19: le chiamate al numero verde 1522*, Statistiche Today, maggio 2020
- Osservatorio Smart Working, *Smart Working davvero: la flessibilità non basta*, School of Management del Politecnico di Milano, 2019
- Rania N., Coppola I., Lagomarsino F., Parisi R., *Lockdown e ruoli di genere: differenze e conflitti ai tempi del Covid-19 in ambito domestico*, La camera blu, 2020 n. 22, pp. 35-60

Esperienze di Smart Working in emergenza Covid 19

Giuseppe Pozzana

Dirigente Provincia di Pisa e Presidente CUG Provincia di Pisa

Alessia Maccheroni

Dipendente Provincia di Pisa e Componente CUG Provincia di Pisa

Il CUG della Provincia di Pisa si è costituito nel 2016 ed è stato sottoposto a varie sostituzioni, dovute alla riorganizzazione dell'ente imposta dalla L.R.T. 22/2015, con la quale la Regione ha avocato a sé molte competenze e parte del personale. Riguardo allo Smart Working/Lavoro Agile, il nostro CUG ha svolto azioni propositive, mettendo allo studio il personale e le sue caratteristiche in termini di distanza dalla sede di lavoro, necessità familiari, bisogni espressi, e presentando anche ipotesi progettuali per avviare lo Smart Working in fase sperimentale, come previsto dalla normativa. Purtroppo, per vari motivi, le proposte del CUG a riguardo non sono state recepite; a causa dell'emergenza sanitaria, al fine di ridurre al minimo le presenze negli uffici per ridurre il rischio del contagio, nel marzo 2020 si è dovuta avviare una sperimentazione forzata del lavoro agile in modalità telelavoro, e lo smart working è divenuto, nelle norme di riferimento "la modalità di lavoro ordinaria".

Al fine di verificare l'andamento di questa esperienza, il CUG ha pensato di far circolare tra il personale un questionario, che permettesse di evidenziare i punti deboli, le criticità ma anche le potenzialità e gli aspetti positivi dell'esperienza di Smart Working (di seguito SW) in emergenza, allo scopo e di raccogliere dati e suggerimenti utili alla redazione del POLA ("Piano Organizzativo del Lavoro Agile", nel frattempo introdotto come adempimento obbligatorio all'interno delle attività di programmazione ed organizzazione degli Enti Pubblici) e di formulare proposte di lavoro agile applicabili anche in condizioni normali (non emergenziali).

Quanto risultato dal questionario è stato condiviso alla fine di settembre 2020, sei mesi dopo l'inizio della pandemia, e restituisce un'immagine interessante di quella che è stata la nostra esperienza. Per rendere meglio l'idea, occorre tenere presente che la Provincia di Pisa contava allora 210 dipendenti, di cui 124 in SW, e che hanno risposto al questionario 69 colleghi, pari al 55% circa del personale

in SW.

Il questionario si divide sostanzialmente in due parti, una volta a un'indagine socio anagrafica tra i dipendenti, e una incentrata sull'esperienza dello SW vera e propria.

La Parte a): Informazioni socio anagrafiche, è incentrata sulle seguenti domande:

- ruolo (amm/tecnico)
- categoria (B, C, D, Dirig)
- inquadramento
- titolo di studio
- età (per fasce);
- sesso;
- situazione del nucleo familiare (breve descrizione, volta ad approfondire la presenza di colleghi con esigenze di cura o con figli in DAD)
- tragitto casa-lavoro
- utilizzo mezzi pubblici e privati.

Rispetto ai 69 questionari restituiti, è emerso che 43 questionari provenivano da personale di profilo amministrativo, 21 da personale di profilo tecnico, mentre 5 questionari non hanno fornito informazioni in proposito. Sulla percentuale finale del personale in SW, è necessario ricordare che vi è stata una certa limitazione relativa al personale di categoria B, nel quale rientrano non solo quanti sono inquadrati come "Addetti ai servizi amministrativi" ma anche il personale inquadrato come "Addetto Spec. Tecnica" che presta servizio presso le "Zone" e i "Cantoni" del Servizio Viabilità, svolgendo attività di sorveglianza e manutenzione delle Strade Provinciali, poco compatibile col lavoro a distanza. La difficoltà oggettive dei colleghi di categoria B di avvicinarsi a questa esperienza (32 su 85, per un valore percentuale del 37,7) ha abbassato la percentuale complessiva di personale in SW, pari a un valore tra il 69,5% e il 75% per le categorie C, D, Dirigenti, assestandosi sul 58,5% complessivo.

Per quanto riguarda la Parte B): lavoro da casa smart-working: sezione centrata sull'organizzazione del lavoro in modalità agile e sulle ricadute di questa modalità lavorativa sull'organizzazione vita/lavoro, pare particolarmente significativa la risposta alla

- domanda n. 9) *La modalità di telelavoro (impropriamente definito smart working) è stata imposta dall'esigenza di consentire l'allontanamento fisico delle persone dal luogo di lavoro per contenere l'emergenza da*

Covid-19. Ritieni comunque che questa modalità eventualmente ripensata ed organizzata diversamente possa migliorare la tua prestazione lavorativa e la conciliazione tra la tua vita lavorativa e la tua vita privata?

In proposito oltre l'81% (56 risposte su 69 questionari) ha espresso interesse o disponibilità ad adottare in futuro modalità di lavoro da remoto, anche occasionalmente e in alternanza col lavoro in presenza, anche per brevi periodi o con una preventiva programmazione settimanale (esigenza sentita particolarmente dai colleghi che svolgono mansioni tecniche).

Per quanto riguarda la

- domanda 11): *“Come valuti il grado di supporto tecnico e organizzativo dell'ente?”*

è emersa un'alta percentuale di soddisfazione, avendo il 52,2% dei partecipanti risposto “buono”, il 24,6% ottimo, anche se il 13% delle risposte segnala *“difficoltà con la connessione dalla postazione di lavoro domestica”* e *“inadeguatezza delle strutture hardware e software in propria disponibilità”* e poche altre segnalano problemi rispetto a *“accensione del pc in sede; utilizzo cartaceo”* *“costi per consumi a carico del dipendente”*.

La

- domanda 12) *“rispetto al solito, i rapporti di lavoro con i responsabili dell'ufficio e dei tuoi colleghi”*

e la

- 12bis) *“Quali sono le criticità che hai rilevato in modo più evidente?”* (a risposta multipla),

hanno evidenziato nel 46.6% dei casi la difficoltà a gestire correttamente i tempi di lavoro, ed in particolare di “staccare”; altra problematica segnalata è stata la sensazione di isolamento dal contesto lavorativo (30.4%). Questo tipo di problematiche, già rivelate dagli studi e dalle ricerche effettuate a livello regionale e nazionale pongono il problema della necessità di adottare adeguate modalità organizzative e operative per fronteggiarle.

Interessante che le risposte alla

- domanda 15) *“Saresti interessato ad adottare in futuro modalità di lavoro a distanza, anche occasionalmente, o alternandola con modalità tradizionali’ (...) Se sì, qual è la motivazione prevalente di questa preferenza?”* (a risposta multipla),

abbiamo evidenziato che il 53,3% fa riferimento a motivazioni di carattere personale (*“migliore conciliazione vita-lavoro”, “riduzione delle spese di pendolarismo”, “maggiore benessere lavorativo”*) mentre il 39,2% fa riferimento a miglioramenti nella prestazione lavorativa in senso stretto (*“ritengo di essere*

più concentrato lavorando da casa”, “lavorando da casa organizzo meglio la mia attività”, “produco di più e sto meglio, risparmio sul tempo degli spostamenti”).

Le risposte fornite dai dirigenti che hanno partecipato al questionario (tre sui quattro attualmente in servizio) esprimono un giudizio positivo sul lavoro agile, pur non esprimendo particolari vantaggi sull’esperienza personale. Il personale dirigenziale ha manifestato l’interesse all’adozione nel futuro di modalità di lavoro a distanza, nell’ottica di una migliore conciliazione tra vita privata e vita lavorativa e per ottimizzare i tempi impiegati negli spostamenti.

Concludendo, l’esperienza dello SW, pur se attivata in modalità telelavoro e in sperimentazione forzata a causa dell’emergenza sanitaria, è vista positivamente dalla maggior parte di chi vi ha partecipato, in modo sostanzialmente uniforme e a prescindere dall’inquadramento contrattuale e gerarchico, pur essendo emersa una distinzione tra i ruoli tecnici o quelli amministrativi, data la diversa natura delle prestazioni lavorative proprie, che incide sulle criticità e sulle proposte di miglioramento segnalate piuttosto che sul gradimento o meno dell’istituto del lavoro agile.

Cosa è significato per le donne e le mamme della nostra piccola comunità fare il lavoro da casa

Paola Viegi

Presidente Centro San Marco

Il Centro San Marco nel corso degli anni ha visto evolvere la propria funzione educativa per la famiglia, andando ad assumere un ruolo non meno importante di osservatorio e di interfaccia con le istituzioni con le quali ha instaurato sin dagli inizi, un rapporto interattivo che dura ancora oggi (vedi la nostra presenza all'interno del CCPPOO)

A fronte della pandemia Il Centro è stato costretto a chiudere gli spazi e si è dovuto riorganizzare un po' con tutte le attività compresa quella dello sportello di ascolto, rendendola on line. Ha anche creato due chat di prossimità e per il confronto con le mamme.

Attraverso queste modalità si è riusciti a tenere i contatti con le famiglie che all'inizio hanno collaborato per far sì che il lockdown imposto come misura di emergenza, fosse vissuto con speranza e fiducia, per poi, con il perdurare del virus, chiudersi sempre più in un atteggiamento di prostrazione e rassegnazione

Il Centro ha così vissuto insieme alle famiglie l'esperienza della riorganizzazione (o disorganizzazione) forzata delle proprie vite e quindi delle relazioni, del lavoro della quotidianità.

Abbiamo riscontrato nel caso dello smart working, sdoganato purtroppo con la pandemia, che le maggiori criticità sono state evidenziate dalle mamme e donne lavoratrici, con un distinguo tra pubblico e privato.

Mentre per le prime il lavoro da casa, reso obbligatorio dalla P.A. con precise disposizioni (DPCM) finalizzate al contenimento dell'epidemia, ha senz'altro alleggerito lo stress del pendolarismo e del dover condividere gli spazi sul luogo di lavoro in un momento dove invece era richiesto il più ampio distanziamento, per le seconde è stato molto difficoltoso organizzare le attività in casa, soprattutto per coloro che svolgono un lavoro autonomo che si basa sugli appuntamenti in presenza.

Un aspetto le ha accomunate: l'abbruttimento sia fisico che psicologico. Stare a casa ha significato per molte donne, non avere più cura per la propria persona, l'insorgere di problematiche di natura fisica (come problemi di circolazione, flebiti, ecc...) e psicologica.

Insegnanti, Impiegate, Operaie, Casalinghe, Commercialiste, Avvocate, Psicologhe, Esperte Informatiche, Pensionate, Esercenti di attività commerciali, Commesse, Volontarie, queste sono le mamme e donne della nostra piccola comunità.

Le insegnanti hanno dovuto misurarsi con la didattica a distanza che ha rivoluzionato il modo di fare lezione, mettendo a dura prova soprattutto quelle docenti non più giovani e con poca dimestichezza degli strumenti informatici. Per loro ma anche per tutte le insegnanti che collaborano con il Centro è mancato il rapporto docente-studente che va oltre la mera lezione. Una volta interrotto il video, termina la relazione umana, l'approfondimento, l'apertura di sé. E questo avvilisce.

Per le impiegate svolgere compiti amministrativi da casa è stato meno problematico, soprattutto se si ha la possibilità di usufruire di strumentazioni messe a disposizione del datore di lavoro. Le difficoltà maggiori le ha avute chi ha dovuto utilizzare il proprio PC che magari è l'unico della famiglia e deve essere condiviso con gli altri componenti. Oppure chi vive in spazi esigui e non ha un angolo della casa da poter dedicare allo smart working.

Commercialiste, Avvocate, Psicologhe sono state costrette ad alternare il lavoro da casa con il lavoro presso i propri Studi. Sicuramente penalizzate dalla difficoltà di organizzare gli appuntamenti in presenza, almeno nel primo periodo dove il lockdown imposto era totale. Chi di loro ha figli piccoli o adolescenti in Dad ha dovuto rimodulare gli spazi in casa, cercando di ricreare la privacy necessaria per gli incontri on line con i propri, clienti/pazienti, là dove è stato possibile, perché chi di loro ha figli piccoli, e non autonomi, questi richiedevano attenzioni ad ogni ora della giornata.

Tante però sono le donne che non hanno usufruito di questa modalità. Penso alle commesse, alle esercenti di attività commerciali. Il Lavoro Agile non è stato per tutte/i.

Un aspetto negativo che ci è stato rilevato è quello di essere stato uno strumento penalizzante in termini di premialità. Chi come soggetto fragile, nel periodo di emergenza ha dovuto svolgere il lavoro totalmente da casa, si è visto venire meno il premio o l'indennità aggiuntiva, in contrasto con la norma che

invece prevede pari trattamento.

In conclusione le mamme e le donne del Centro bocciano lo smart working e chiedono invece più servizi di supporto alla genitorialità ed alla famiglia come asili, ludoteche e centri sociali, permessi retribuiti contrattualizzati, e quant'altro possa andare incontro concretamente a quelle che sono le reali esigenze delle famiglie, così come abbiamo evidenziato in un Ordine del Giorno proposto all'attenzione del CCPPOO e ci auguriamo di prossima discussione.

La complessità del lavoro da casa per caregiver con uno sguardo privilegiato sulla questione di genere

Antonietta Scognamiglio

Presidente Coordinamento Etico dei Caregivers

Il 75% delle donne lavoratrici si fa totale carico delle attività di cura non retribuite. Si occupano dell'assistenza di genitori anziani, parenti, figli. Ricoprono il ruolo di caregiver. Svolgono cioè tutte quelle attività a supporto della famiglia, senza ricevere denaro.

Su 101mila persone che lasciano o perdono il proprio impiego, 99mila sono donne e 2mila sono uomini, come è successo a dicembre secondo Istat. Le prime sono sovraccariche, aumentano le ore di lavoro, se svolto da casa, e aumenta il tempo della cura, con la didattica a distanza. La giornata però non si allunga. Quindi, quando si riesce a conservare la professione, cosa resta fuori?

Il 72% rinuncia alla cura di sé, per il 76% ai propri hobby ed allo sport, per l'80% a momenti di riposo.

I dati seguono la linea di quelli individuati dall'Organizzazione Internazionale del lavoro (International Labour Organization, Ilo), secondo cui le donne svolgono una media di 5 ore di assistenza e cura al giorno e gli uomini un'ora e 48 minuti.

Intanto, con la pandemia cambia il modello di welfare familiare.

Prima del Covid le coppie si affidavano soprattutto ai nonni per ottenere supporto nella cura dei figli, ora non è più così.

Se le donne non caregiver possono ottenere dei vantaggi dalla condizione smart, le caregiver risultano penalizzate. "Bisognerà fare attenzione a non rendere lo smart-working una soluzione per categorie, come fosse un nuovo part time. Misura che, ricordiamo, nella maggior parte dei casi è involontaria".

Concedere il lavoro da casa in prevalenza alle donne significherebbe perciò prolungare il problema e non oltrepassarlo: "Continuerebbero a focalizzarsi su attività di cura non retribuite e perderebbero invece occasioni di crescita professionale, perché assorbite su altri fronti". Una possibile soluzione sta sempre nell'assistenza statale e nel sollevare le donne dal duplice carico di lavoro

La giornata di una caregiver ruota intorno alle esigenze del congiunto che assiste: deve quindi dividersi tra accudimento generale – lavare, alimentare, seguire nelle operazioni basilari della vita quotidiana – a compiti propriamente

infermieristici, come eseguire medicazioni e somministrare farmaci, fino a mansioni burocratiche.

Situazioni di particolare emergenza sono quelle delle famiglie con un familiare con disabilità intellettiva, come nel caso dei disturbi del neurosviluppo, che devono fare i conti con la non collaboratività dell'assistito e le difficoltà di gestione in casa, soprattutto in assenza delle consuete attività sociali/riabilitative, indispensabili per la vita quotidiana di queste persone.

Nell'attuale situazione di emergenza da COVID-19, possiamo ragionevolmente ipotizzare che l'ulteriore stress, sommato allo stress cronico e accompagnato dalla mancanza dei supporti di sostegno sociale e sanitario di cui l'assistito normalmente beneficia, possa portare a un peggioramento generale della qualità di vita dei CF, in particolare donne, con conseguenze sulla salute sia mentale che fisica. Infatti, con l'emergenza della pandemia da COVID-19, i CF, in modo particolare le donne, hanno dovuto affrontare situazioni specifiche imprevedibili con un aggravio di stress. In particolare, alla già faticosa attività di cura e assistenza del familiare non autosufficiente, si sono aggiunte nuove problematiche come la presenza dei figli a casa per la chiusura delle scuole e la convivenza forzata in casa con i familiari, magari usufruendo di spazi ristretti e per più ore del solito

Lo Stato italiano è uno degli ultimi in Europa a non aver ancora riconosciuto giuridicamente la figura del caregiver familiare; in Parlamento giacciono vari disegni di legge che nelle ultime due legislature non hanno visto la luce.

Il tema del caregiving è ancora molto dibattuto tra chi vorrebbe un riconoscimento come vera e propria attività lavorativa – con relativa retribuzione – e chi vorrebbe una legittimazione giuridica che porti ad un riconoscimento previdenziale e pensionistico, oltre a sostegni adeguati al carico e alla ricaduta sociale del ruolo; il caregiver infatti svolge un lavoro informale di cura particolarmente rilevante in termini di risparmio erariale. In qualche modo lo Stato, non riconoscendone la funzione e non prevedendo sostegni adeguati, implicitamente abdica al suo ruolo lasciando alle donne caregiver, per la maggior parte, la responsabilità e l'onere di questa particolare forma di cura.

Valorizzare la donna caregiver significa anche migliorare il suo rapporto con il destinatario dell'assistenza, che sia un figlio o un altro congiunto con disabilità, giacché annullarsi in funzione della cura può facilmente condurre ad un burnout che ha serie ripercussioni sulla salute della caregiver e, per ricaduta, sulla persona che assiste.

Interventi dal pubblico :

Francesco Giorgelli

Docente UNIPI, Membro del Senato Accademico e del CUG UNIPI

Buongiorno a tutti e tutte,

aprofitto del mio intervento per sottolineare il ruolo importante che hanno assunto in questa fase di pandemia i Comitati Pari Opportunità e i Comitati Unici di Garanzia (CUG) nel settore in cui lavoro che comprende i tre Atenei pisani.

Il CUG dell'università di Pisa si è adoperato, durante tutte le fasi della pandemia affinché ci fosse la possibilità, per tutti i dipendenti universitari, di qualsiasi ordine e grado, di accedere al meglio alla forma di lavoro a distanza che ci ha imposto, nell'arco di pochi giorni, la situazione epidemica.

Nell'esaminare quanto accaduto per le comunità universitarie possiamo certamente affermare che questa nuova forma di lavoro, mai sperimentata su così larga scala, ha generato delle luci delle ombre nella sua realizzazione e nel suo svolgersi quotidiano.

Quello che si è però realizzato, è bene essere chiari, non è stato Smart Working ma Home Working o lavoro agile, con tutto quello che questo comporta e che è stato ben illustrato negli interventi che mi hanno preceduto.

Sicuramente c'è stato un netto guadagno di qualità e quantità sui tempi di vita necessari per gli spostamenti e poi sono state magari sanate situazioni di affollamento di uffici che prevedevano poco spazio individuale.

Sicuramente da questa tipologia di lavoro traggono vantaggi insperati i quartieri più periferici o le piccole cittadine perché tornano ad essere vissute maggiormente così come si è fortemente incrementato il numero di riunioni o seminari online anche con ospiti internazionali difficilmente raggiungibili in presenza.

La didattica a distanza, e il conseguente lavoro a distanza dei docenti e personale tecnico-amministrativo, ha funzionato sicuramente bene sotto il profilo dell'efficienza tecnica e delle connessioni, hanno funzionato bene quindi le lezioni a distanza e persino le lauree online e i ricevimenti dei singoli docenti.

Dall'altro lato però è sicuramente mancata la socialità che scaturisce tipicamente dalla vicinanza fisica delle persone, specie nei primi anni di studio. Questo è un

grande problema che dovrà essere recuperato nel tempo come è stato un problema svolgere i laboratori didattici on line in specil modo per le lauree più fortemente professionalizzanti dal punto di vista scientifico e tecnologico.

Questo periodo, infine , ci ha portato alla consapevolezza che esiste anche un problema molto importante, relativo alla maggiore difficoltà di gestire situazioni di conflitto, o addirittura o violente, che si possono generare in ambito familiare. Il periodo di relativo isolamento ha molto aumentato questo rischio, tanto che, come comunità dei tre atenei, stiamo lavorando alla creazione di uno sportello antiviolenza dedicato a tutte le componenti della comunità che vada oltre il consigliere di fiducia e si colleghi con altre realtà che operano molto bene nel nostro territorio come il Centro Antiviolenza collegato alla Casa Delle Donna.

Recentemente pare ci sia un orientamento nel pubblico impiego a ridimensionare la possibilità di lavoro agile al 15% (valore a mio giudizio un po' troppo basso rispetto alle esperienze svolte) ma l'importante, per me e per altre persone, è che il Lavoro Agile sia considerato come una possibilità di lavoro a distanza autorganizzato e positivo, anche in team, ma non certo come uno strumento di conciliazione, o condivisione, degli impegni familiari che magari coinvolga maggiormente le donne e/o alcune fasce di lavoratori con disagio psico-fisico oggettivo di stato di salute o disagio familiare.

Molti dei temi affrontati questa mattina andranno, a mio giudizio, rivisitati ed ampliati per cogliere il meglio possibile da questa esperienza massiva di Lavoro a Distanza e , in questa direzione, mi sento già di chiedere alle nostre due coordinatrici delle commissioni di lavoro del nostro CPO cittadino di incontrarci e programmare varie altre iniziative di approfondimento, studio e proposta.

Selene Bertolucci

Avvocata e Allieva della XXVIII Edizione del Master in CIBA

Un ringraziamento sincero è rivolto alla Professoressa Pardini che mi ha permesso di esprimere la mia testimonianza in materia di Lavoro Agile.

Era da poco entrata in vigore la L. 81/2017 quando ho deciso di affrontare lo studio del Lavoro Agile per la mia tesi di laurea intitolata precisamente: Il Lavoro Agile. Ringrazio il Professor Mazzotta che mi ha consigliato la trattazione di una tematica tanto rilevante, innovativa e mi ha guidata nell'individuazione degli aspetti peculiari.

Il lavoro agile, prima della pandemia, è stato interpretato principalmente come una modalità per favorire la conciliazione vita-lavoro¹. Questo "bollino" forse ha contribuito a limitarne l'applicazione, in molti casi quasi esclusivamente destinato alle donne con bambini piccoli o con responsabilità familiari. Si è colta poco in passato la potenzialità strategica in termini di aumento della produttività e di promozione dell'innovazione dei processi di lavoro. L'applicazione è stata ostacolata, inoltre, dalla (apparente) difficoltà a garantire il rispetto della normativa sulla salute e la sicurezza del lavoratore/trice che opera al di fuori dei locali dell'azienda². Nell'ultimo anno l'approccio al lavoro agile si è totalmente ribaltato.

L'adozione dello lavoro agile in regime di lock down ha assunto subito una connotazione fortemente "produttiva". Le aziende hanno realizzato rapidi investimenti in software e tecnologie, diffondendoli tra i lavoratori e definendo nuovi processi di lavoro. Sulla questione salute e sicurezza si registra un vero paradosso. Il lavoro agile si è configurato come la risposta ideale (laddove praticabile) per garantire condizioni di maggiore salute e sicurezza dei lavoratori, tanto che ora è più difficile garantire la salute e la sicurezza in azienda che a casa (per i vincoli del distanziamento sociale e delle precauzioni sanitarie). (Purtroppo per la Pandemia) l'improvvisa attualizzazione del Lavoro Agile mi ha positivamente sorpresa in quanto si è potuti superare quell'idea un poco futuristica che si aveva di

questa nuova forma di organizzazione del lavoro. Nell'arco breve di pochi giorni, in Italia, siamo così passati da circa 500.000 persone in lavoro agile a oltre otto milioni.

La mia prima esperienza lavorativa si è svolta in parte in lavoro agile. Ne ho potuto apprezzare gli aspetti positivi e intravedere quelli negativi. Infatti come giovane donna ritengo che lavoro agile non debba far rima solamente con lavoro da remoto ma toccare tanti altri aspetti, come la formazione o il ripensamento degli spazi di lavoro.

La flessibilità non esaurisce tutti gli aspetti della complessità della prestazione di lavoro perché i ragazzi e le ragazze come me non vogliono perdere il contatto con l'ufficio, a patto che gli spazi vengano ripensati in modo da incentivare la condivisione, la creatività e i momenti di convivialità. I giovani, che spesso ricoprono i ruoli più junior all'interno dell'azienda, sono preoccupati per la formazione: per poter imparare è fondamentale il confronto spontaneo e la possibilità di lavorare vicino ai manager e colleghi più esperti. Mi sono accorta che nell'enorme dibattito tra professionisti è spesso assente l'opinione di coloro che saranno i lavoratori di domani.

Full remote per noi giovani non significa lavorare da casa, bensì "da ovunque", che sia a casa, al mare o al parco.

Il mondo del lavoro sta cambiando, e i giovani per attitudine e per qualità di stimoli se ne sono accorti da un pezzo. Le aziende se vogliono continuare ad essere attrattive devono evolversi per stare al passo coi tempi³.

All'interno del macro tema dei benefici e dei costi per i lavoratori del lavoro agile, ce n'è un altro altrettanto fondamentale, ovvero quello del rapporto tra lavoratrici e lavoro agile. Si parla, di divario di genere e lavoro agile, e non sono stati pochi i manager che hanno lanciato l'allarme sul fatto che il lavoro agile aumenti questo divario, peggiori cioè la vita e la socialità delle donne. Il lavoro agile femminile si sarebbe trasformato, secondo molti, in un "extreme working".

Il

problema

fondamentale di questi ragionamenti è soprattutto uno: e cioè che avvengono oggi, riflettendo su quanto accaduto ai tempi del covid-19. Ma i mesi che abbiamo alle spalle non sono mesi di vero lavoro agile. Sono stati “altro” e cioè obbligo di lavorare da casa⁴. Il problema, insomma, non è il lavoro agile, è la condizione della libertà femminile, in qualsiasi modo si lavori. Se questa condizione migliora, allora si può cominciare a ragionare sui vantaggi del lavoro agile. Per scoprire che, forse, sì, si tratta di uno strumento formidabile per una migliore conciliazione e anche per una maggiore felicità. Anzitutto, perché i costi e la fatica e il tempo dello spostamento vengono tagliati, e questo consente di recuperare tempo prezioso. Ma soprattutto, il lavoro agile potrebbe permettere di recuperare un altro tipo di socialità alternativa rispetto all'ufficio. Quelle due ore recuperate magari dallo spostamento in macchina o con i mezzi pubblici, specie nelle grandi città, potrebbero rappresentare lo spazio per quello che ho sempre chiamato il “terzo tempo” delle donne, che quasi mai viene riconosciuto, come se l'unica nostra esistenza fosse la conciliazione tra lavoro e famiglia. Il “terzo tempo” non è il lavoro, né la famiglia, ma tutto ciò che esula da questo e che non è, come spesso si sente in maniera stereotipata, solo il tè con le amiche o il parrucchiere, ma uno spazio per dare voce ai propri desideri, qualunque essi siano.

Infine, che se ne parli in relazione alle donne o agli uomini, non si può parlare di lavoro agile senza sottolineare i benefici per l'ambiente. Bisogna cominciare a dire che oltre alla conciliazione tra vita e lavoro esiste anche un'altra, importante, conciliazione, quella tra lavoro e ambiente. Purtroppo so che pochissimo si sta facendo per fermare l'inarrestabile crescita delle emissioni di CO₂. Il lavoro agile è invece uno strumento abbastanza potente in questo senso, se applicato a tappeto e in maniera massiccia, laddove ovviamente possibile.

Quello post pandemico sarà un tempo di una nuova normalità, che avrà alcune caratteristiche del passato pre covid e altre dei modelli adottati durante la fase emergenziale, per questo motivo mi viene da pensare all'iconica triade tesi-antitesi-sintesi del filosofo tedesco Georg Wilhelm Friedrich Hegel.

Nel 2019, Paesi Bassi e Finlandia erano in cima alla classifica degli stati UE che utilizzavano maggiormente il lavoro da remoto, seguiti da Lussemburgo e Austria; nelle ultime posizioni si trovava l'Italia, insieme a Cipro, Bulgaria e Romania. Nella nostra nazione non si era presa in considerazione tale possibilità lavorativa fino a quando questa non è diventata una vera e propria necessità. Da modalità di lavoro alternativa a soluzione emergenziale per salvare la produttività del sistema lavorativo italiano dalle conseguenze economiche derivanti dalla pandemia da Covid-19⁵: quindi concludo lasciandovi con un mio interrogativo, che ne sarà del lavoro agile?

BIBLIOGRAFIA

- L. Frauvarque-Gobin, *La conciliazione vita-lavoro nella Loi travail*, p. 80
- Goretta R., *Smart working e telelavoro: le differenze*, Gesta srl, 2020.
- INAPP, *Lavoratori a rischio di contagio da COVID-19 e misure di contenimento dell'epidemia*, in INAPPPolicyBrief, n. 16, 2020.
- M. Peruzzi, *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, pp. 18-19
- Enrico Verga, *Smart working, il Covid ha accelerato tutto di un decennio. E adesso?*, in *Il Sole 24ore*, 2021