

Obiettivo **PARI,** **OPPORTUNITÀ**

Novembre 2020 Numero 8

PARLIAMONE INSIEME
Questionario della UILCA P.O. sul mondo
del lavoro che cambia
**10 DOMANDE PER RACCONTARCI
LA TUA ESPERIENZA**

Pag. 6



SE MUORI D'AMORE PER LUI, FA CHE NON SIA VERO

NO alla violenza sulle Donne. 25 Novembre



EDITORIALE

SMART WORKING, LAVORO DOMESTICO, VIOLENZE DI GENERE: QUANDO IL LAVORO DA CASA PUÒ NON ESSERE UN'OPPORTUNITÀ

di Mariangela Verga

La narrazione dei giorni del lock down ha visto enfatizzare la casa come luogo sicuro per evitare il contagio del Coronavirus. In quel periodo sono proliferati gli hashtag per rafforzare la convinzione che stare in casa fosse la cosa più giusta da fare e così la nostra vita è stata inondata per mesi di #iorestoacasa, #andratuttobene #insiemecelafaremo, come se "crederci" fosse diventato obbligatorio per tutti.

Nello stesso periodo, molte aziende de sono state costrette ad accelerare la rivoluzione digitale già in atto e permettere alle proprie lavoratrici e lavoratori di lavorare da casa... in smart working, appunto. Così, l'emergenza legata alla pandemia ci ha consegnato milioni di lavoratori in remoto e aperto un forte dibattito su questa forma di flessibilità, fino ad allora vista come strumento di conciliazione vita/lavoro, e sulle sue possibili evoluzioni nel periodo post pandemia dal momento che questo smart working nulla ha a che vedere con le finalità e gli obiettivi del così detto lavoro agile.

Smart working e lockdown sono diventati per mesi un binomio inscindibile ma per molte donne ha rappresentato non una facilitazione ma bensì un aggravio di lavoro perché il lavoro "da casa" si è spesso trasformato in lavoro "di casa".

La responsabilità della cura familiare, la ancora troppo poca corresponsabilità genitoriale ha fatto emergere, o riemergere, ancora di più la responsabilità delle donne nella conduzione familiare e la difficoltà a lavorare e a gestire la famiglia contemporaneamente. Seguire i figli piccoli o i genitori anziani, fare da tutor ai figli

per la didattica da casa, lavorare in spazi che non consentono una postazione isolata ha trasformato un'opportunità in un carico di lavoro raddoppiato e per molte donne fatto diventare la casa una prigione, facendo rimpiangere la vita al lavoro, gli asili aperti no-limits, le baby siter e i nonni a disposizione.

A complicare ancora di più il quadro generale c'è anche 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, spesso assieme al proprio aguzzino, senza nemmeno avere la possibilità di uscire da casa per lavorare o per accompagnare i figli a scuola e, se è vero che le forme peggiori di violenza sono commesse dentro le mura domestiche, è evidente come lo stare a casa o il lavorare a casa possa diventare per molte donne un incubo.

Sarà necessario quindi, passata l'emergenza sanitaria che stiamo vivendo, rivedere le logiche del lavoro da casa in ottica di genere e regolamentare lo smart working in modo che recuperi quella dimensione di accordo tra azienda e lavoratore basato sulla flessibilità del lavoro che deve tenere conto delle necessità delle donne lavoratrici se non vogliamo tornare indietro. Inoltre, potrebbe essere tempo di un importante cambiamento culturale in cui si ridefiniscano i ruoli all'interno della famiglia in cui gli uomini potrebbero affiancare le donne nella cura dei figli agevolando la gestione di vita familiare e professionale di molte donne. E da qui ripartire per una nuova normalità.

**5 DOMANDE AL
SEGRETARIO
GENERALE DELLA
UILCA SULLO SMART
WORKING**

Pag. 3



**SMART WORKING
E DONNE:
BOOMERANG O UTILE
STRUMENTO?**

Pag.2

**LA PAURA DI PARLARE
IN FAMIGLIA E IL
RISCHIO DI VIOLENZA
DI GENERE**

Pag. 4



**LE NORME DELLO
SMART WORKING**

Pag. 5

Hanno collaborato
a questo numero:
Luana Bellacosa, Paola
Botta, Raffaella Infelisi,
Silvia Massei,
Barbara Marotta

SMART WORKING E DONNE: BOOMERANG O UTILE STRUMENTO ?

Il 2020 lo ricorderemo, questo è certo.

Rimarrà alla storia per la grande epidemia, questo tremendo Covid 19 che sta duramente colpendo la società, la nostra economia, il nostro modo di vivere.

Tutto sembra cambiato: le nostre abitudini, la nostra socialità, il nostro modo di relazionarci ed infine, il nostro modo di lavorare.

Sono apparse nuove parole, mai utilizzate finora, come pandemia, distanziamento sociale, lockdown, quarantena. Queste parole ci hanno cambiato per sempre e racchiudono tutta la difficoltà che stiamo vivendo da marzo ad oggi.

Un'altra parola che in precedenza in Italia veniva assai poco pronunciata e ancora più raramente utilizzata nella vita di tutti i giorni è SMART WORKING. Quello che in Italia era uno strumento assai poco diffuso è diventato la misura principale, insieme all'utilizzo delle mascherine, per limitare la diffusione del contagio.

Ci è stato quasi imposto, laddove possibile, che ci piacesse o meno.

Uno strumento di flessibilità del lavoro utilizzato prevalentemente per coniugare tempi di vita e lavoro, ancora poco normale in Italia, Paese nel quale il concetto di flessibilità e autogestione del lavoro non ha mai trovato consensi e applicazione nelle nostre aziende, ancorate al vecchio modello produttivo basato sulla presenza fisica sul posto di lavoro, per una quantità di ore prefissate, piuttosto che orientato al raggiungimento del risultato e degli obiettivi a prescindere dalle ore e dal luogo nel quale questi vengano perseguiti e raggiunti. In milioni, da marzo in poi, si sono trovati invece catapultati in questo nuovo "mondo" dove lo smart working ha avuto un grande impatto sul nostro modo di vivere la quotidianità lavorativa, unita alla quotidianità familiare.

Ma quanto e come lo smart working ha impattato sulla vita delle donne?

Partiamo da una necessaria premessa: in realtà nella maggior parte dei casi l'attuale smart working è più una sorta di "home working", lavoro da casa, ovvero un telelavoro ... le cose che facevamo in ufficio ora le facciamo a distanza, da casa seguendo gli stessi orari e la stessa modalità operativa. Di "smart" in verità c'è assai poco, considerando che questo istituto prevede la possibilità per il lavoratore di non legarsi a nessun luogo fisico fisso (che sia la pro-

pria abitazione, un parco, un bar, non fa differenza, con l'orario auto-determinato perchè l'importante è raggiungere l'obiettivo.

Lo smart working quindi, anche se flessibile, prevede però una attenta organizzazione, una posizione adeguata per svolgerlo, una tranquillità personale per lavorare.

Sono premesse molto importanti queste, vedremo perché.

Le Donne coinvolte come hanno accolto questa possibilità?

Dal quadro che emerge, quello che tendenzialmente poteva essere un vantaggio, nella realtà dei fatti in molti casi non lo è stato. Lo smart working per un donna su tre, nella prima fase della pandemia, ha voluto dire lavorare il triplo, ed ha rivelato una cosa già nota, ovvero che il carico e la responsabilità della cura della famiglia continua a gravare in prevalenza sulle donne.

Soprattutto durante la prima fase dell'emergenza Covid, lo smart working non solo non ha aiutato le donne, ma è arrivato addirittura ad alimentare gli stereotipi di genere, quegli striscianti e persistenti pensieri duri a morire in alcuni soggetti e contesti, che per esempio vogliono che tra donna e uomo deve essere principalmente la donna ad occuparsi dei figli e della casa, mentre l'uomo deve pensare a lavorare.

A dimostrazione di questo ci sono diversi sondaggi ed audit a supporto, facilmente rintracciabili nel web nei quali è emerso che se per un uomo lo smart working ha significato svolgere in tranquillità e autonomia il proprio lavoro da casa, per la donna invece ha significato avere contemporaneamente, nelle ore dell'attività lavorativa a distanza, non solo il carico della propria attività professionale, ma anche la gestione dei figli a casa tutto il giorno e quindi difficilmente "ignorabili" soprattutto nei casi di bimbi molto piccoli ed, infine, la gestione quotidiana delle faccende domestiche. Un mix esplosivo, combinato, senza le necessarie interruzioni e nella maggior parte dei casi senza aiuti. Ciò ha provocato ansia, insonnia, frustrazione, difficoltà a recuperare energie, sconforto, arrivando purtroppo anche alla paura di



dover lavorare in casa.

Si parla molto dei vantaggi dello smart working, e sulla carta effettivamente ce ne sono molti, soprattutto per le donne ma, perché possa essere vista come una vera opportunità, vanno necessariamente affrontati e risolti alcuni nodi di genere come il divario tra l'occupazione maschile e l'occupazione femminile che presenta ancora un gap troppo ampio. E l'utilizzo di questo prezioso strumento non può e non deve andare a discapito delle donne, già duramente penalizzate in ambito lavorativo, sia in termini di accesso, sia per l'ormai tristemente famoso "tetto di cristallo" e sia per il Gender Pay Gap. Il rischio è che la pandemia ci lasci una eredità pesante. Il distanziamento sociale ha dirottato maggiormente le donne verso lo smart working, ma non può diventare una prigione dove rinchiodare le donne, relegandole al ruolo di lavoratrici-casalinghe-tuttofare.

Infine, la paura. Purtroppo durante il lockdown e lo smart working abbiamo assistito all'aumento in maniera significativa delle segnalazioni di violenza domestica e delle richieste di aiuto. La casa, il dover necessariamente lavorarci, non ha rappresentato una sicurezza per tutte le donne che spesso si sono trovate a dover vivere 24 ore al giorno situazioni di disagio familiare se non addirittura di violenza domestica.

E allora il tema diventa quello di analizzare lo smart working anche in ottica di genere per far sì che uno strumento sulla carta così positivo non possa rivelarsi un boomerang per le Donne e continuando a lavorare sulla strada intrapresa in tema di cultura di parità, promozione di pari diritti e opportunità, sviluppando processi educativi tesi alla cultura del rispetto e alla valorizzazione delle donne in qualsiasi ambito ci si trovi.

LO SMART WORKING AL TEMPO DELLA PANDEMIA OPPORTUNITÀ DA COGLIERE?

5 DOMANDE AL SEGRETARIO GENERALE DELLA UILCA SULLO SMART WORKING

Tra gli impatti maggiori dell'epidemia sul mondo del lavoro c'è senz'altro la diffusione dello smart working o lavoro agile come comunemente chiamato. Questa modalità di lavoro ha sicuramente consentito di contenere la diffusione del virus ma ora rischia di diventare la nuova modalità del lavoro? Cosa succederà dopo l'emergenza? Quali pericoli intravede legati ad una diffusione incontrollata?

Certamente lo smart working si è diffuso in modo esponenziale soprattutto dopo lo scoppio della pandemia anche se in alcuni settori, già con un alto tasso di digitalizzazione e tecnologia, era già stato utilizzato in larga scala. Questa modalità di lavorare ha contribuito a limitare i tragici effetti della pandemia: basti pensare al pericolo del contagio sui mezzi di trasporto, negli open space, negli spazi comuni. Quindi bene! Ma è tutto bello il mondo del lavoro agile? Intanto si pone il problema di cosa fare quando l'emergenza sanitaria sarà finalmente finita. Quanti torneranno al lavoro in presenza? Come verranno gestite le città post pandemia? Che fine faranno i grattacieli delle banche e delle assicurazioni? Come cambieranno i trasporti cittadini? Sono problemi che dovremo affrontare. Ma ciò non basta. Occorrerà trovare rimedi anche al cosiddetto "isolamento lavorativo", al modo di lavorare da soli, senza confronti, senza il collega più anziano da cui imparare o quello più giovane cui insegnare.

Quali vede come rischi legati alla diffusione dello smart working nei nostri settori?

Nel settore bancario lo smart working è stato regolato dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro mentre nelle assicurazioni e nelle riscossioni esistono accordi aziendali non sempre omogenei a cui il sindacato sta cercando di porre limiti di discrezionalità. I pericoli sono sempre gli stessi: mancanza di chiarezza sui percorsi professionali, aumento della produttività non retribuita, risparmi dei costi aziendali (buoni pasto e assegni per pendolarismo), abbassamento del livello di professionalità. Inoltre la mancanza della democrazia sindacale. Non esiste un regolamento per le assemblee per il personale in smart working; in moltissime aziende addirittura non esiste neanche una bacheca elettronica dove inserire i comunicati aziendali. Insomma, ci si prospetta una realtà con lavoratrici e lavoratori sempre più sole o soli.

Con l'ultimo Contratto Nazionale il settore ha introdotto il diritto alla disconnessione come importante tutela per il lavoro in smart working. Ritiene che si debba in qualche modo "aggiornare" la normativa di settore alla luce dell'evoluzione di questa modalità?

Certamente. Riprendo quello che ho detto prima: la produttività aumenta in maniera esponenziale, i costi si riducono di circa 10.000 euro pro capite, qualche capo delle risorse umane parla già di obiettivi perso-



Massimo Masi, Segretario Generale UILCA

nali da raggiungere con lo smart working. Ecco perché inserire orari di lavoro, più o meno fissi, o quanto meno limiti temporali, sarebbe assolutamente necessario.

Da un'indagine condotta recentemente risulterebbe che il 60% degli intervistati vorrebbe proseguire con lo smart working anche dopo l'emergenza. Meno convinte sembrano essere le donne che considerano questa modalità più stressante. Crede che questa considerazione sia in parte legata a una condizione femminile legata a ruoli familiari ancora irrisolti?

Come al solito le donne sono la parte migliore della nostra società. Sono quelle che sostengono i figli e la famiglia e che purtroppo vengono maggiormente penalizzate sul lavoro. Occorre una nuova politica per la famiglia. I bonus possono servire per l'emergenza ma occorre trovare altre forme per rendere ancora più facile l'accesso al lavoro, alla carriera, alla parità di stipendio tra uomini e donne. Molto si è fatto ma siamo ancora lontani dalla meta. Nei giorni scorsi ho ascoltato l'intervento della nuova Vice Presidente degli Stati Uniti Kamala Harris: speriamo che questa ondata di novità sia foriera di un riconoscimento del lavoro e dell'impegno delle donne.

Lockdown e smart working hanno ampliato il gap di genere esistente nelle relazioni familiari e nelle condizioni di lavoro e riproposto gli stereotipi di genere anche in questa occasione?

Non è un caso che gli omicidi, i "femminicidi" (bruttissima parola usata nel gergo giornalistico), le richieste di aiuto da parte dei Servizi Sociali siano aumentati in questi mesi. Purtroppo la donna è vista, e non solo in una parte dell'Italia, come un oggetto. La crescita morale ed economica del nostro Paese passa anche dal superamento di questi steccati.

LA PAURA DI PARLARE IN FAMIGLIA E IL RISCHIO DI VIOLENZA DI GENERE

da Rapporto Annuale ISTAT 2020

Sebbene in generale si osservi un clima familiare sereno e positivo, non va sottovalutata la fragilità di alcune situazioni di fronte alle restrizioni imposte dal lockdown. Per il 9,1 per cento della popolazione, pari a circa 3 milioni di persone, il clima familiare è difficile al punto da generare paura di dire o di fare qualcosa. Nel corso del lockdown, l'isolamento sociale, le difficoltà economiche, le tensioni intra-familiari, nonché la minore accessibilità ai servizi di prevenzione e protezione, aumentano il rischio che la violenza cresca all'interno delle mura domestiche. I dati italiani evidenziano un forte incremento nella richiesta di aiuto, frutto anche della intensificazione della campagna del Ministero Pari Opportunità, e una diminuzione di denunce e omicidi. Non necessariamente ciò deve essere letto come incremento di violenza contro le donne durante il lockdown e l'indagine sulla sicurezza delle donne, che partirà nei prossimi mesi, permetterà di capire l'entità del fenomeno anche nella sua componente sommersa. In Italia, le informazioni raccolte dal numero verde contro la violenza e lo stalking (il 1522) messo a disposizione dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri forniscono alcune evidenze interessanti. Il numero verde sembra aver rappresentato uno strumento di grande sostegno alle vittime di violenza, anche grazie alle campagne informative e di sensibilizzazione trasmesse dalla televisione. A partire dal 22 marzo la crescita delle chiamate valide al 1522 ha mostrato un incremento esponenziale per poi decrescere in coincidenza con la Fase 2 e la progressiva e graduale riapertura dal 4 maggio in poi. Il numero delle persone (11.920) che si è rivolto al servizio è raddoppiato nel corso del trimestre marzo-maggio 2020, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. La quota maggiore di chiamate è stata per chiedere aiuto in caso di violenza e/o stalking o per segnala-

re casi di violenza (5.115 pari a 42,9 per cento del totale dal 1° marzo al 31 maggio 2020), per chiedere informazioni sul servizio fornito (il 24 per cento) e per avere informazioni sui centri anti-violenza (12 per cento). Un numero consistente di utenti si è rivolto a questo servizio per chiedere qualche forma di supporto di tipo sociale o psicologico (il 19,3 per cento del totale). L'82,8 per cento delle chiamate valide (sia chat sia telefonate), nel periodo 1° marzo - 31 maggio 2020, è stato un primo contatto, con una quota in aumento rispetto agli anni precedenti.

La violenza descritta da coloro che chiedono aiuto e supporto è per lo più di tipo fisico e psicologica, ed è la prima a crescere nel periodo del lockdown (passando da 44,9 per cento e casi a 51,3 per cento). A rivolgersi al 1522 sono soprattutto le vittime coniugate (con un 48,5 per cento dei casi), ma non sfuggono a questi episodi anche le single (32,3 per cento). Mettendo a confronto il trimestre marzo-maggio del 2020 con lo stesso periodo dell'anno precedente si osserva un calo dal 16,6 per cento al 12,9 per cento della quota di vittime che presentano denuncia alle forze dell'ordine. Circa un terzo delle motivazioni della non denuncia ricade nella sfera delle pressioni (esplicite o implicite) da parte del contesto familiare: conseguenze negative che si possono generare nel contesto familiare (che passano dal 19,5 per cento del 2019 al 27,4 per cento del 2020), ma anche paura generica (14,8 per cento), paura della reazione del violento (13,7 per cento). Il 58,2 per cento delle vittime (pari a 2.972 casi) che si rivolgono al numero verde dichiarano di aver figli, di cui il 57,2 per cento minori. In 9 casi su 10 i minori hanno assistito alla violenza e nel 16,7 per cento dei casi dichiarano che anche essi l'hanno subita. Aver subito o assistito ad atti di violenza comporta dei cambiamenti nell'equilibrio psichico e fisico dei figli (minorenni o maggiorenni). Tra i casi registrati emerge la crescita di inquietudine (826 casi del trime-

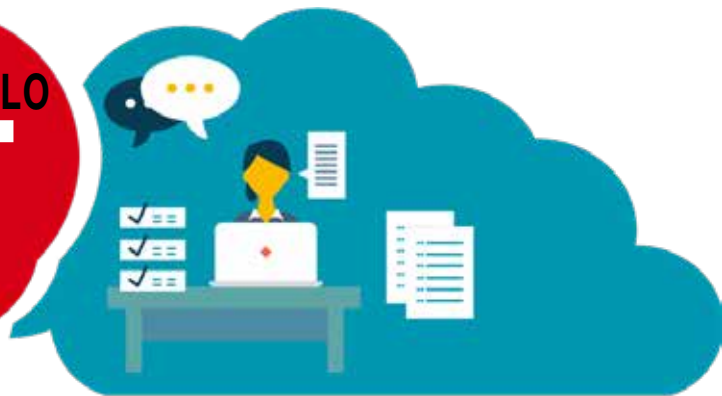
stre considerato), l'aumento dell'aggressività (153 casi) o l'emersione di comportamenti "adulterati" di accudimento e protezione verso i familiari vittime di violenza (162 casi).

In alcuni casi (93) sono proprio i figli a segnalare le violenze in famiglia. Questa tendenza nel corso del lockdown è notevolmente cresciuta. Malgrado l'aumento delle chiamate di aiuto al 1522, nel periodo di lockdown non emerge un incremento delle denunce alle forze dell'ordine; sono salite, tuttavia, le chiamate di intervento alle sale operative delle Questure (+8,3 per cento nel primo quadrimestre 2020), con 12.579 richieste di aiuto tra gennaio e aprile 2020. Tra le misure di prevenzione della violenza domestica vi sono gli ammonimenti predisposti dai questori in caso di stalking e di violenza domestica e le misure di allontanamento d'urgenza dalla casa familiare, 13 predisposte dai giudici su richiesta dei Procuratori e attuati dalla polizia giudiziaria. Mentre i primi sono diminuiti nei mesi di marzo ed aprile 2020, rispetto allo stesso periodo del 2019, le seconde sono aumentate del 66,7 per cento nel mese di marzo), mentre il numero è rimasto invariato ad aprile (ma il dato potrebbe ancora non includere tutti i procedimenti attivati) rispetto al 2019. Anche gli omicidi sono diminuiti nei primi mesi del 2020 (-34,5 per cento nel primo quadrimestre), ma mentre per gli uomini vi è stata una diminuzione di circa il 50 per cento, per le donne il numero è rimasto invariato, a causa di un aumento del 114,3 per cento delle vittime donne nel mese di gennaio. Il minimo si è registrato nel mese di marzo per gli uomini (-76,9 per cento) e ad aprile per le donne (-40 per cento). La tendenza a trarre maggior vantaggio dal confinamento in casa da parte degli uomini è evidente dalla composizione per genere delle vittime: la percentuale di donne uccise sul totale è stata negli ultimi dieci anni pari a circa un terzo delle vittime, ma nel mese di marzo 2020, in pieno lockdown, ha raggiunto il 57,1 per cento.

1522 NUMERO
ANTI VIOLENZA
E STALKING


 Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Dipartimento per le pari opportunità

LE NORME SULLO SMART WORKING



La Legge 22 maggio 2017 n. 81 definisce per la prima volta un quadro normativo per il lavoro agile (smart working), ponendo l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto.

L'art. 18, comma 1, cita:

"Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione 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."

Quindi, elemento determinante è l'accordo individuale tra il dipendente e l'azienda (non è obbligatorio infatti siglare un accordo quadro a livello aziendale con i rappresentanti sindacali), che stabilisce i seguenti contenuti minimi:

- Durata: l'accordo può essere a tempo determinato o indeterminato;
- Preavviso: il recesso è possibile con un preavviso di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato o in presenza di un giustificato motivo;
- Come e quando: deve contenere la disciplina dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riferimento agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto del lavoratore alla disconnessione;
- Potere di controllo e disciplinare: devono essere specificate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Inoltre, in base alla normativa, il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Altro aspetto fondamentale è la parità di trattamento degli smart workers rispetto ai colleghi, infatti devono avere lo stesso trattamento normativo e retributivo, ed hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche per quelle prestazioni

rese al di fuori della sede aziendale e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per la propria attività. Per quanto riguarda la possibilità di lavoro straordinario, la legge n. 81/2017 stabilisce che l'attività in lavoro agile deve essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; quindi, è possibile svolgere lavoro straordinario, anche se di fatto è quasi impossibile tenere il conteggio delle ore di lavoro svolte.

Per questo motivo, al dipendente è preferibile riconoscere dei compensi extra in relazione al conseguimento di obiettivi, a prescindere dal tempo utilizzato per raggiungerli.

È importante, inoltre, specificare che non esiste un diritto allo smart working (al di fuori del periodo emergenziale), c'è eventualmente una priorità di accesso per le madri nei tre anni seguenti al congedo di maternità e ai genitori di figli disabili.

Infine, sarebbe opportuno inserire nell'accordo individuale il diritto alla formazione e a percorsi di addestramento soprattutto legati all'utilizzo degli strumenti informatici.

Durante l'attuale situazione emergenziale legata al covid, lo smart working è stato utilizzato con modalità differenti e semplificate rispetto a quanto previsto dalla norma legislativa.

Infatti, l'art. 90 del Decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, come modificato dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020, **fino alla cessazione dello stato di emergenza legato al covid**, ha introdotto:

- il diritto per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali..., e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;
- la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro;
- i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.



PARLIAMONE INSIEME

Questionario della UILCA P.O. sul mondo del lavoro che cambia

10 DOMANDE PER RACCONTARCI LA TUA ESPERIENZA

1. IN QUALE AZIENDA LAVORI ?
2. LAVORI IN FILIALE O IN UNA STRUTTURA CENTRALE?
3. IN QUESTO PERIODO DI PANDEMIA TI E STATA DATA LA POSSIBILITÀ DI LAVORARE IN SMART WORKING ?
4. OLTRE CHE DA UN PUNTO DI VISTA SANITARIO TROVI CHE LO SMART WORKING TI ABBIATO DATO MAGGIOR BENESSERE E MIGLIORE QUALITÀ DELLA VITA?
5. SEI ABITUATA/O AD ANDARE IN UFFICIO, A CAUSA COVID19 LAVORI DA CASA, QUALI SONO LE MAGGIORI DIFFICOLTÀ CHE INCONTRI A LIVELLO LAVORATIVO E QUANTO LA TUA AZIENDA TI E' VICINO?
6. PRIMA DI QUESTO PERIODO AVEVI PRESO IN CONSIDERAZIONE LO SMART WORKING PER CONCILIARE AL MEGLIO VITA/LAVORO?
7. PENSI CHE LO PRENDERAI IN CONSIDERAZIONE ANCHE DOPO L'EMERGENZA?
8. IN QUESTO MOMENTO LAVORANDO DA CASA, HAI RISCONTRATO PROBLEMI, NEL RICHIEDERE CONGEDI PER MALATTIA O CONGEDI PARENTALI?
9. A LIVELLO CONTRATTUALE, CONTRATTO NAZIONALE E/O CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE, QUALI ASPETTI NORMATIVI VORRESTI LEGGERE SULLO SMART WORKING?
10. COSA PROPONI E COSA CHIEDI AL TUO SINDACATO DI RIFERIMENTO PER MIGLIORARE QUESTA NUOVA CONDIZIONE LAVORATIVA?

Rispondi a queste brevi domande e inviale per mail all'indirizzo di posta elettronica **pod@uilca.it**

Le tue risposte ci aiuteranno a capire meglio cosa pensano dello smart working le lavoratrici e i lavoratori