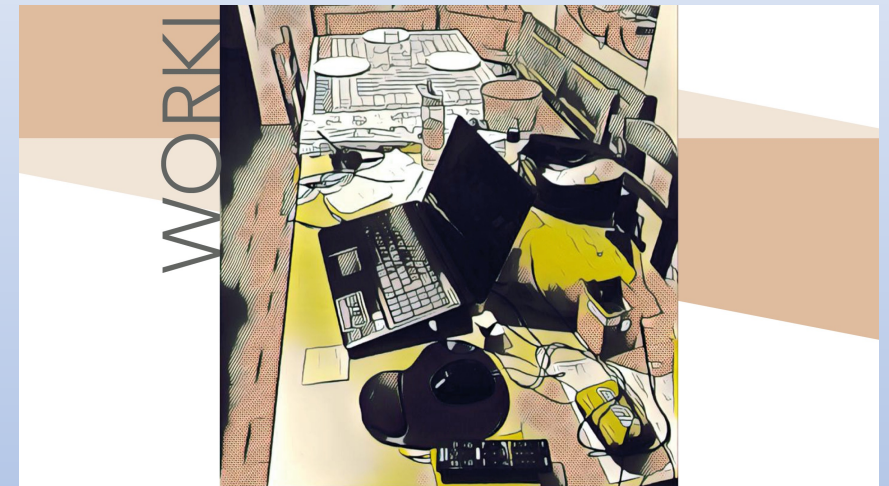


Due anni di smart working

L'esperienza delle donne in Toscana



Perché occuparsi di smart working e donne?

- Opportunità:
- facilitare l'adozione di orari e modelli di lavoro individualizzati che includono il concetto di «fasce orarie», «raggiungimento degli obiettivi», «riduzione degli spostamenti»
- Rischi:
- sul lavoro: minore socialità, minore cooperazione, minore capacità nei processi organizzativi, incremento digitalizzazione e fatica da zoom, incremento dispositivi di controllo, difficoltà nel rispetto e definizione dei tempi reali di lavoro.
- a casa: riproposizione di modelli di genere tradizionali, rischio di una conciliazione semplificata («tanto sei a casa»), dal lavoro di cura alla cura del lavoro.

Una ricerca in 2 tempi

- **Parte 1:**
- Luglio – Ottobre 2020: indagine realizzata attraverso la costruzione di 10 focus group nei capoluoghi toscani. Donne coinvolte oltre 50.

I risultati di questa prima rilevazione sono stati presentati attraverso un data report consegnato e discusso nel novembre 2020 dal titolo **“Lavorare da casa durante la pandemia. Donne e lavoro in Toscana”**.

- **Parte 2**
- Dicembre 2021- Marzo 2022: interviste di follow up alle partecipanti ai focus group parte 1.
- Sintesi dei principali esiti della discussione pubblica sul tema *smart working*, sia per quanto riguarda il settore pubblico che il settore privato,

Cosa abbiamo trovato nelle interviste di follow up?

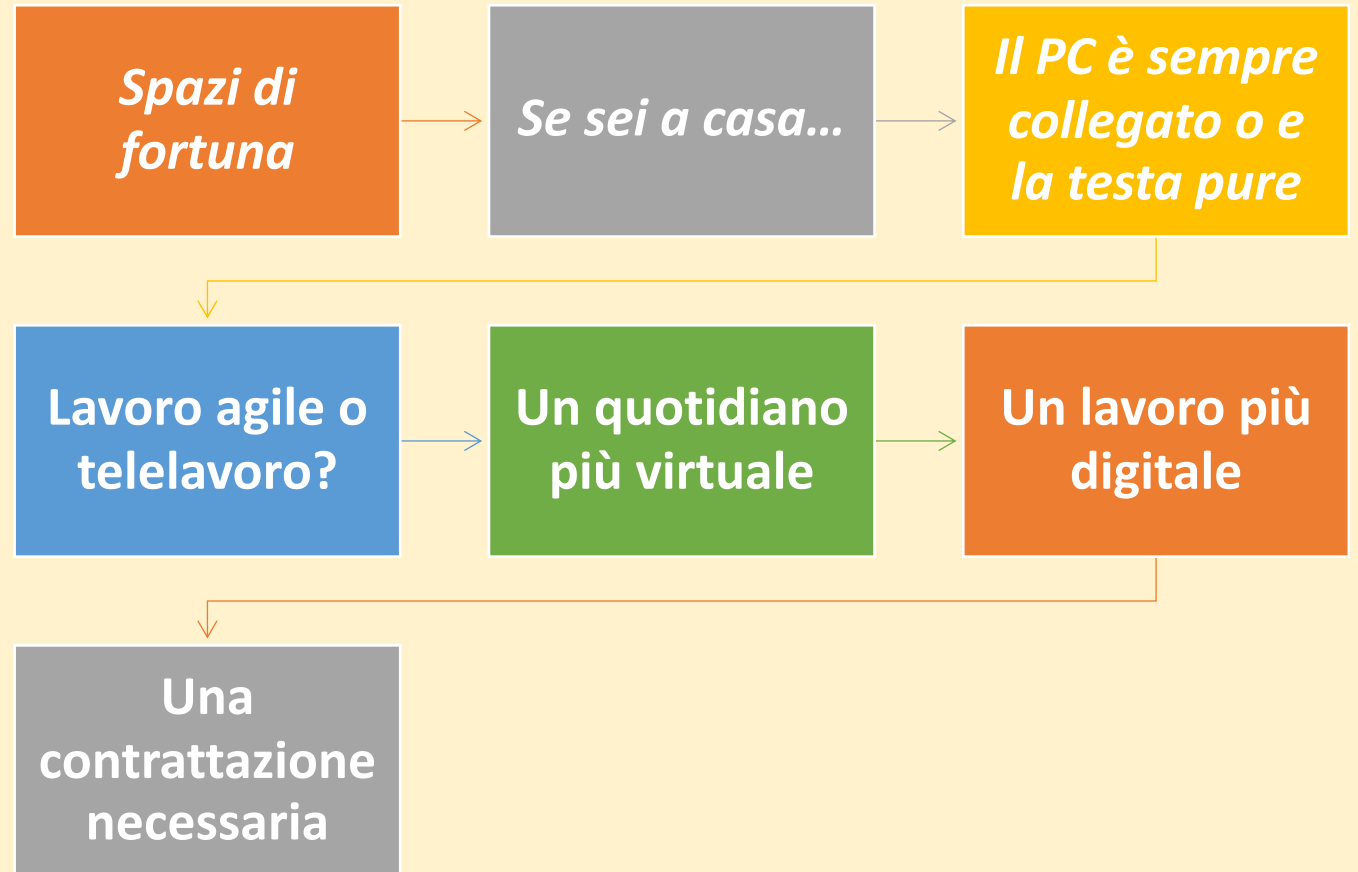
Lavoratrici in smart working obbligatorio dallo scoppio della pandemia che non hanno più avuto accesso ai loro posti di lavoro in sede.

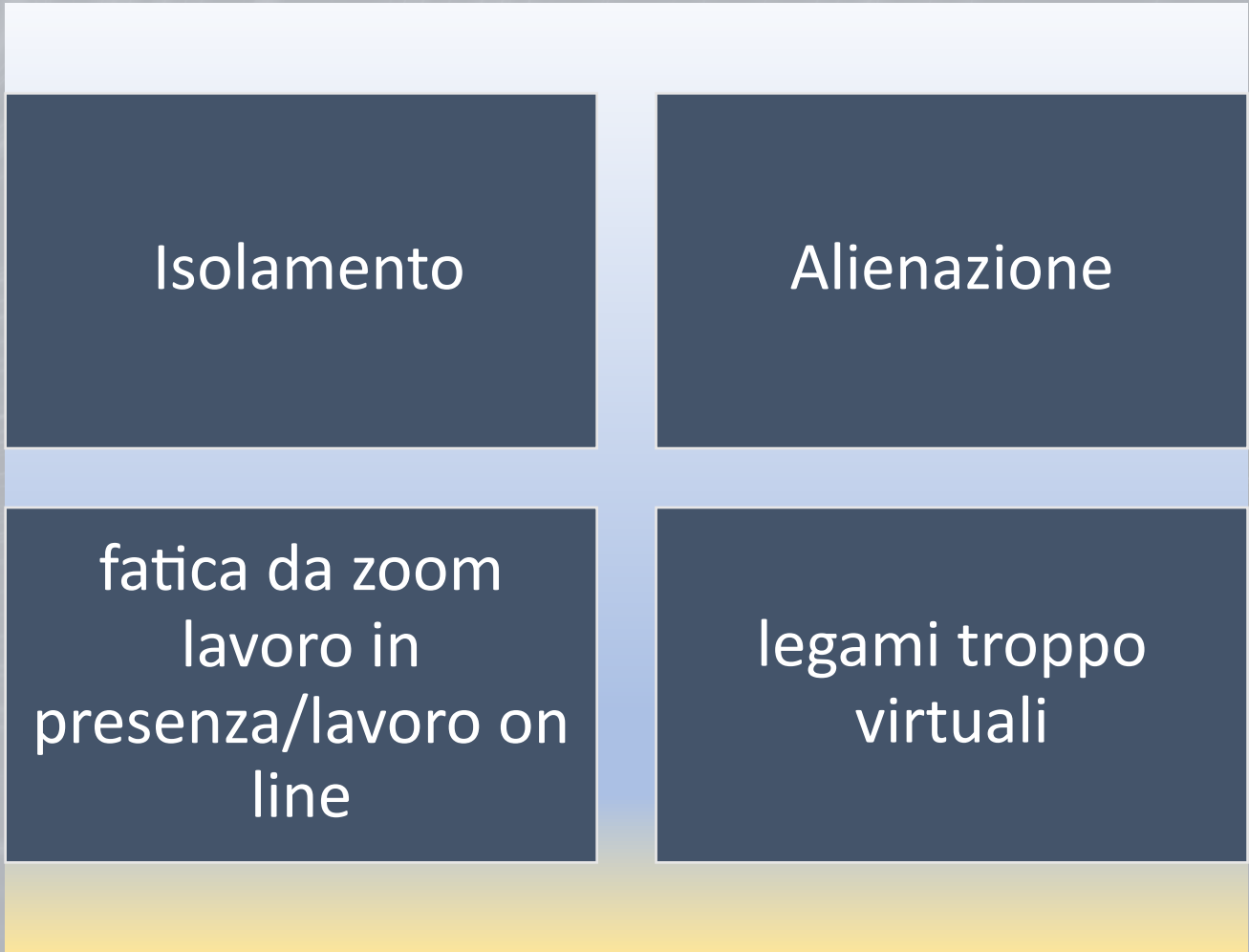
Lavoratrici che sulla base di progetti specifici stanno sperimentando un'alternanza fra giorni di lavoro in azienda e giorni di lavoro a casa.

Lavoratrici che svolgono interamente il loro lavoro in presenza, fatte salve alcune riunioni in video call o alcune sessioni di formazione.

Lavoratrici che lavorano da casa per motivi di salute o sulla base dei permessi familiari

TEMI





Ripensare il tempo

- accelerazione in spazi stretti (andare di fretta in modalità ridotta)
- pluralità di operazioni da gestire nello stesso spazio: (una «conciliazione a porte chiuse»)
- disponibilità oraria e raggiungimento degli obiettivi (quale equilibrio?)

«non c'è più un tempo fuori»

**Disconnessione
Contrattazione**

La contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, deve essere chiamata a definire ambiti e modalità di implementazione del lavoro agile quale elemento di organizzazione del lavoro regolandone tutele, limiti e diritti fondamentali.

Intensificazione del lavoro

Presa in carico delle
condizioni di lavoro

Presa in carico
dell'organizzazione
del lavoro

Riduzione degli
standard cooperativi
(rapporto con i
colleghi)

Enfasi su autonomia,
efficienza,
produttività

Organizzarsi in rete

Il web come spazio di
lavoro

Il web come spazio di
cooperazione

Ricerca di un buon
equilibrio fra
**tempo di lavoro e
raggiungimento degli
obiettivi**

Condividere task e
obiettivi

cambio di rotta: a disciplinare il lavoro agile non sarà più solo l'accordo individuale, ma soprattutto la Contrattazione Collettiva Nazionale

(protocollo firmato il 7 dicembre 2021 tra governo e parti sociali)

L'adesione allo smartworking resta **volontaria e subordinata**, come è stato finora, alla **sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.**

- **il rifiuto del lavoratore di aderire al lavoro agile non può comportare gli estremi del licenziamento** per giusta causa o per giustificato motivo, o di un procedimento sul piano disciplinare.
- L'orario e la disconnessione. Il protocollo afferma che la giornata lavorativa in modalità agile si caratterizza per due aspetti:
- **- assenza di un preciso orario di lavoro;**
- **autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati (entra il concetto di fascia oraria)**
- Permessi e altre assenze.
- **il lavoratore può richiedere**, in presenza dei presupposti, **la fruizione dei permessi orari** quali, ad esempio, quelli a favore dei disabili ex art. 33 della legge n. 104/1992.
- **nei casi di assenze c.d. legittime** (malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), **il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione** e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa del lavoro.
- Luogo di lavoro
- **Il protocollo dà piena libertà al lavoratore d'individuare il luogo dove svolgere la prestazione in modalità agile.** Per contro, però, la contrattazione collettiva può individuare i luoghi inidonei per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.
- Strumenti di lavoro.
- Di norma, salvo diversi accordi, è **il datore di lavoro che fornisce la strumentazione tecnologica e informatica** necessaria allo svolgimento del lavoro agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti idonei e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
- **parità di trattamento.**
- Formazione.
- Infine, per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, il protocollo ritiene necessario **prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare le specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro dati in dotazione.** Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali a ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smartworking.