

Webinar

PARLIAMO DI SMART WORKING AL TEMPO DEL COVID-19



Istituto Superiore di Sanità
Roma, 17 dicembre 2020

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Superiore di Sanità*

RIASSUNTO - La pandemia da COVID-19 e il conseguente lockdown hanno imposto il ricorso generalizzato e improvviso al lavoro a distanza (chiamato anche smart working o lavoro agile). Prima della diffusione del virus SARS-CoV-2, il lavoro agile era considerato come uno tra i migliori strumenti per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ma i dati raccolti durante la pandemia indicano che si è dimostrato più efficace per i lavoratori di sesso maschile rispetto alle lavoratrici. Le donne, che in molti casi sopportano il maggior carico di lavoro per la cura dei figli e del lavoro domestico, hanno visto peggiorare la loro situazione durante il lockdown poiché la maggior parte delle responsabilità familiari aggiuntive sono ricadute su di loro (ad esempio, l'apprendimento scolastico dei figli a causa della chiusura delle scuole). Al fine di discutere delle opportunità e criticità del lavoro agile, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), ha organizzato un Webinar il 17 dicembre 2020.

Parole chiave: lavoro agile; COVID-19; carichi lavorativi; equilibrio tempi vita e lavoro

SUMMARY (*Let's talk about Smart Working during the COVID-19 pandemic*) - The COVID-19 pandemic and consequent lockdown have forced people into a generalized and sudden shift to remote work (in Italian, named smart working). Before the SARS-CoV-2 outbreak, remote work was considered to be one of the best tools for achieving a balance between work and life but during pandemic lockdown it has proved to be more effective for male, rather than for female workers. Women, who are often heavily burdened in terms of family care and domestic work, have witnessed an increase in their workload as most of the additional family responsibilities have fallen on them (e.g. having to support at-home learning of their children due to the closure of schools). To discuss both challenges and opportunities of remote work, the Unified Committee of Guarantees for equal opportunities, workers' valorization and against discriminations (CUG) of Italian National Institute of Health (ISS) organized a dedicated webinar on December 17, 2020.

Key words: remote work; COVID-19; workload; work-life balance

cug@iss.it

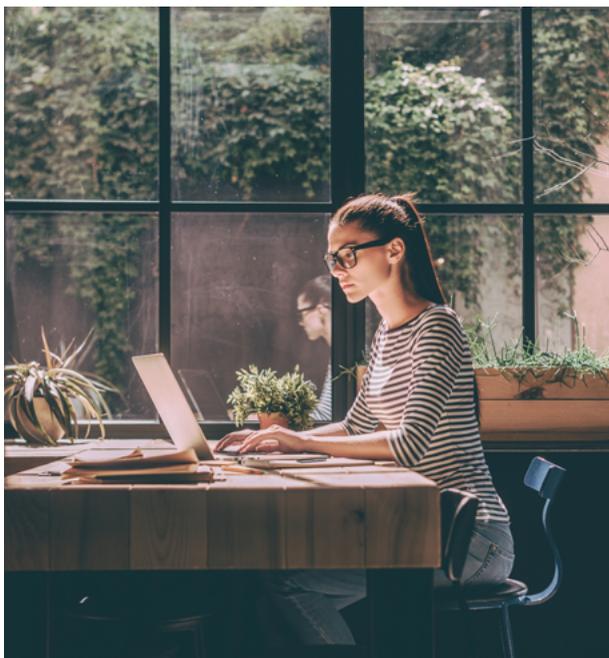
L'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da COVID-19 ha imposto nelle amministrazioni pubbliche il ricorso allo smart working o lavoro agile, identificato quale modalità di lavoro idonea a gestire e a contenere tale emergenza. L'implementazione di questa modalità ha, tuttavia, fatto emergere molteplici difficoltà soprattutto per le donne, da sempre impegnate nella cura dei figli e nella difficile conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Di questi aspetti si è discusso nel Webinar "Parliamo di

Smart Working" il 17 dicembre 2020, organizzato dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione dei lavoratori e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS).

Obiettivo del Webinar

Scopo del Webinar è stato quello di presentare e affrontare le problematiche del lavoro agile emerse durante il lockdown per provare a ragionare su ►

(*) Membri CUG-ISS: Patrizia Popoli, Rossella Bedini, Alessandra Bigi, Elena Bravo, Roberto Cammarata, Francesca Cirulli, Stefano Diemoz, Emanuele Fanales Belasio, Anna Maria Giammarioli, Maria Soccora Guiducci, Maria Teresa Iela, Eloïse Longo, Marina Patriarca, Carla Raggi, Alessandro Ricci, Giampaolo Russo, Antonella Tancredi, Anna Tobelli.



una nuova cultura del lavoro orientata alla tutela e al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori. All'evento, condotto dalla Presidente del CUG-ISS, Patrizia Popoli, sono intervenuti: Valentina Cardinali dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) nonché Consigliera regionale di parità del Lazio; Antonio Tintori del Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e responsabile dell'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali di Roma; Marcella Corsi, docente presso la Sapienza Università di Roma; Chiara Saraceno, sociologa del Collegio Carlo Alberto di Torino.

Il CUG-ISS: funzioni e competenze

Patrizia Popoli ha aperto i lavori della giornata dopo un saluto introduttivo del Direttore Generale dell'ISS, Andrea Piccioli che, dal momento della sua nomina (nell'ottica di porre particolare attenzione al benessere organizzativo e alla valorizzazione di tutto il personale dell'ISS), si è fortemente impegnato ad attivare le procedure per il rinnovo del CUG, insediandolo alla fine del 2019. Il Direttore Generale, esprimendo la sua soddisfazione per l'organizzazione del Webinar, ha sottolineato come il lavoro domiciliato svolto durante la pandemia dovrebbe essere più correttamente chiamato home

working (come avviene nei Paesi anglosassoni) e non smart working, termine che sembrerebbe sottendere a una maggiore facilità per chi lavora da casa in lavoro agile mentre, nella realtà, questo periodo di ricorso forzato e generalizzato al lavoro agile ha evidenziato una serie di criticità, soprattutto per quanto riguarda le donne, che sono state sottoposte a un maggiore carico di lavoro. L'intervento del Direttore Generale si è poi concluso con l'impegno a lavorare congiuntamente con il CUG per il raggiungimento di un maggiore equilibrio tra vita professionale e privata, che porti a migliorare il benessere del personale e il clima organizzativo in ISS.

A seguire, Patrizia Popoli ha presentato il personale componente il CUG-ISS e le principali funzioni del Comitato. Il CUG riunisce e sostituisce i precedenti Comitato Pari Opportunità e Comitato di Contrasto al mobbing e, in base alla disposizione normativa del 2010 (1), è costituito, in forma paritetica, da personale selezionato dall'Amministrazione, in rappresentanza dell'Ente, e da rappresentanze nominate dalle organizzazioni sindacali. La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 2/2019 (2) ha inoltre ribadito e ampliato i compiti e le competenze del CUG con funzioni propositive, consultive e di verifica. Esso si adopera principalmente per assicurare parità e pari opportunità in ambito lavorativo, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza psico-fisica, di molestia e di discriminazione, diretta e indiretta. Il CUG, di concerto con l'Amministrazione, promuove l'ottimizzazione delle attività dell'Ente, favorendo l'adozione di misure che possano accrescere la performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso, anche attraverso l'adozione di misure che migliorino il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni. Tra queste, il CUG-ISS sta promuovendo la formazione di un nucleo di ascolto, organizzato per rilevare situazioni di disagio, che dovrebbe ruotare intorno a un/una consigliere/a di fiducia, la cui nomina è stata sollecitata all'Amministrazione come figura terza rispetto all'ISS, a cui il personale potrebbe rivolgersi in maniera anonima per rappresentare situazioni di difficoltà. Altra azione in via di compimento è l'adesione alla Rete Nazionale dei CUG nella Pubblica Amministrazione (PA).

Lavoro agile e telelavoro: aspetti normativi

L'intervento di Valentina Cardinali (*Smart Working: aspetti normativi e gap da colmare*) è stato dirimente per definire cosa sia il lavoro agile, il suo inquadramento giuridico, la distinzione con il telelavoro e l'accelerazione della sua applicazione in seguito alla pandemia. Un'importante differenza sottolineata è che il telelavoro, nella pratica, si configura solo come spostamento della sede di lavoro ad altra sede con i connessi vincoli, mentre il lavoro agile si focalizza sul raggiungimento di obiettivi, indipendentemente da dove, quando e come questi vengano raggiunti. L'opportunità di applicare il lavoro agile nella PA è stata formalizzata dal 2017 (3) ed è già attiva in alcune organizzazioni della PA, anche in via sperimentale. Con la pandemia, questo strumento ha subito un'accelerazione aprendo l'impellente necessità di applicare il lavoro agile non solo nelle PA, ma a tutte le organizzazioni lavorative, anche private. Tuttavia, proprio l'utilizzo massiccio e improvvisato del lavoro agile, ne ha evidenziato i rischi e i limiti e, in particolare, il diverso impatto rispetto a età, tipologia di lavoro e condizioni di vita.

Riflessi sociali e di genere: risultati di ricerche

Le relazioni di Marcella Corsi (*La trappola dello Smart Working in tempo di COVID-19*) e di Antonio Tintori (*Riflessi sociali e di genere dello Smart Working*) sono state testimonianze importanti di studi posti



in essere rispettivamente dal gruppo di ricerca della Minerva Lab Sapienza e dal gruppo di ricerca "Mutamenti Sociali, Valutazione e Metodi" del CNR. Entrambi gli studi sono stati svolti durante, o immediatamente dopo, i mesi del lockdown per valutare aspetti specifici dell'esperienza del lavoro agile durante la pandemia (nello specifico, il CNR ha condotto le indagini nel periodo marzo-aprile 2020, mentre la Minerva Lab da marzo a fine estate 2020). Tali studi hanno evidenziato alcune importanti criticità. Con i dati ricavati da un'indagine su 1.000 persone, Marcella Corsi ha sottolineato come durante il lockdown il lavoro in casa e per i figli sia aumentato per tutti, ma in misura maggiore per le donne. Le conseguenze di tale situazione non sono state uguali per gli uomini e le donne: infatti, le donne hanno riportato livelli di stress e di stanchezza maggiori rispetto agli uomini.

I risultati riportati da Antonio Tintori (basati su uno studio condotto su 140.000 persone osservate durante il primo lockdown) consolidano questo quadro di difficoltà diversificato per genere. Lo studio mostra come il lockdown abbia rafforzato tutti gli stereotipi di genere, creando un rischio concreto per il radicamento di modelli familiari di vita che, con difficoltà, negli ultimi anni si stava cercando di superare, puntando a una maggiore parità, in termini di opportunità e di oneri, anche all'interno del ménage familiare. Tali stereotipi sono maggiormente rafforzati tra gli uomini, tra i non laureati, nel Mezzogiorno, tra i credenti, tra chi possiede un orientamento politico di centro-destra, e aumenta al crescere dell'età. ▶



Conseguenze sociali e nuove disuguaglianze

Infine, l'intervento conclusivo di Chiara Saraceno (*Il lavoro a distanza tra nuove opportunità e possibili nuove disuguaglianze*) ha sottolineato come sia prematuro trarre conclusioni dall'esperienza di lavoro agile durante l'emergenza sanitaria, in quanto molti degli aspetti gravosi e negativi osservati sono frutto della situazione emergenziale e non delle modalità di lavoro agile, per la maggior parte ancora tutte da costruire. L'intervento ha posto l'accento su tutte le sfumature di lavoro agile sperimentate durante il periodo di lockdown. In aggiunta alla narrazione del disagio vissuto per la continua sovrapposizione dei tempi e delle necessità di lavoro con i tempi e le necessità familiari durante l'intera giornata, è stato posto l'accento su come il lavoro agile abbia cambiato le modalità di controllo del lavoro, non più incentrate sul tempo speso nello spazio lavorativo, ma sulla valutazione degli esiti. A livello sociale è mutato tutto ciò che ruotava intorno al lavoro impiegatizio (sistema di servizi, organizzazione degli spazi) e questa riorganizzazione ha comportato l'insorgere di nuove disuguaglianze tra chi ha avuto la possibilità di svolgere il lavoro agile e chi ne è rimasto fuori, e per chi, pur potendo usufruire del lavoro agile, ha vissuto il senso di inadeguatezza/svantaggio non avendo gli strumenti o lo spazio abitativo adeguati.

Chiara Saraceno ha, inoltre, evidenziato alcuni fattori che dovranno essere tenuti presenti nella valutazione a posteriori dell'esperienza del lavoro a distanza,



tra cui il rischio che una “normalizzazione” di questo stato possa rendere difficile tornare alla situazione precedente una volta che l'emergenza pandemica sarà finita. In questo ambito, potrebbe essere una soluzione socialmente valida ripensare l'organizzazione degli spazi lavorativi in funzione del lavoro a distanza con adeguate postazioni come, ad esempio, gli spazi di co-working dispersi sul territorio e relativamente vicini alla propria abitazione (i cosiddetti “spazi di prossimità”). Queste “postazioni diffuse di lavoro” potrebbero coniugare l'esigenza di ridurre i tempi di spostamento, ma al contempo premiare gli aspetti di socialità e di ottimizzazione del lavoro senza per questo produrre sovrapposizione tra i tempi di lavoro e di vita familiare.

Conclusioni

Nel complesso, l'iniziativa è stata apprezzata dal personale ISS e ci auguriamo che sia la prima di una serie di webinar informativi e di discussione organizzati dal CUG-ISS e rivolti al personale.

La registrazione dell'evento è disponibile al seguente indirizzo: www.iss.it/webinar

Dichiarazione sui conflitti di interesse

Gli autori dichiarano che non esiste alcun potenziale conflitto di interesse o alcuna relazione di natura finanziaria o personale con persone o con organizzazioni, che possano influenzare in modo inappropriato lo svolgimento e i risultati di questo lavoro.

Riferimenti bibliografici

1. Italia. Legge 4 novembre 2010, n. 183. Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n. 262, 9 novembre 2010 - Suppl. Ordinario n. 243.
2. Italia. Direttiva 2/2019. Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n.184, 7 agosto 2019.
3. Italia. Legge 22 maggio 2017, n. 81. Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. *Gazzetta Ufficiale - Serie Generale* n.135, 13 giugno 2017.