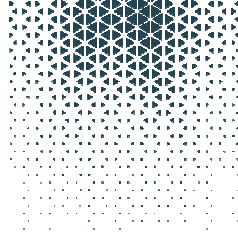


# INDAGINE CONOSCITIVA SULLO SMART WORKING IN OTTICA DI GENERE IN BASILICATA

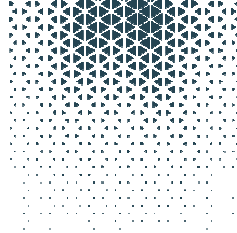
Realizzata nell'ambito delle attività dell'Osservatorio regionale sullo *smart working*

A CURA DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA REGIONE BASILICATA  
IVANA PIPPONZI





**“Siamo chiamati ad essere costruttori, non vittime, del futuro”  
(Richard Buckminster Fuller)**



## Indice

### PREMESSA

*A cura di Ivana Enrica Pipponzi*

*Consigliera regionale di parità effettiva della Basilicata*

### PARTE PRIMA

#### Premesse metodologiche

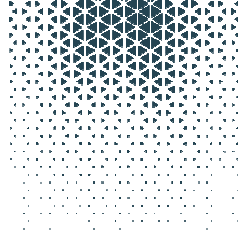
Introduzione all'indagine conoscitiva sullo smart working in ottica di genere in Basilicata

*A cura di Ivana Enrica Pipponzi*

*Consigliera regionale di parità della Basilicata*

#### I contenuti

- Capitolo 1. Concetti e definizione di smart working  
*A cura di Adriana Salinardi*
- Capitolo 2. La pandemia Covid19 e lo smart working  
*A cura di Alfredina Villani*
- Capitolo 3. Ai tempi del virus: i nostri uffici non furono più quelli di una volta  
*A cura di Nicola Dario*
- Capitolo 4. Ripensare il lavoro aziendale in un'ottica più intelligente  
*A cura di Pierluigi Smaldone*
- Capitolo 5. Competenze e skills per lo smart working del futuro  
*A cura di Simona Bonito*
- Capitolo 6. Smart working e confini tecnologici  
*A cura di Danilo Smaldone*



## **PARTE SECONDA**

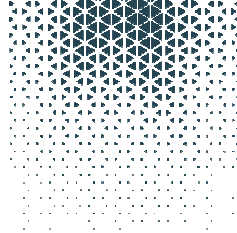
### **I dati**

- Capitolo 7. Indagine sullo smart working in Basilicata  
A cura di *Rocchina Rosa*  
Ispettorato territoriale del lavoro di Potenza e Matera
- Capitolo 8. Indagine sullo smart working in azienda. L'esperienza Datacontact S.r.l.
- Capitolo 9. Indagine a cura della CCIAA

## **PARTE TERZA**

### **Le interviste**

- A1. Intervista a Rosa Gentile, Dirigente Nazionale Confartigianato Imprese e Presidente Ente Bilaterale di Basilicata
- A2. Intervista a Margherita Perretti, Presidente Commissione Regionale Pari Opportunità
- A3. Intervista a Francesco Somma, Presidente di Confindustria Basilicata
- A4. Intervista a Giuseppe Romaniello, Direttore Generale Unibas
- A5. Intervista ad Anna Russelli, Segretario Confederale Mercato del Lavoro, Ammortizzatori Sociali, Povertà, Pari Opportunità, Industria e Artigianato, Formazione
- A6. Intervista a Luana Franchini, Segretaria regionale Cisl Basilicata
- A7. Intervista a Denise Carbone, Segretaria Uiltemp
- A8. Intervista a Chiara Pizzo, UGL
- A9. Intervista ad Antonio Candela e Manuela Stefanelli, Founders Universosud Comincenter
- A10. Intervista a Roberto Rutilo, Professionista



## **Postfazione**

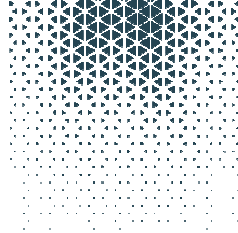
A cura di *Luisa Rubino*  
Consigliera regionale di parità Supplente

## **Conclusioni**

A cura di *Serenella Molendini*  
Consigliera Nazionale di Parità Supplente

## **Ringraziamenti**

## **Bibliografia e sitografia**



## **PREMESSA**

*A cura di Ivana Enrica Pipponzi*

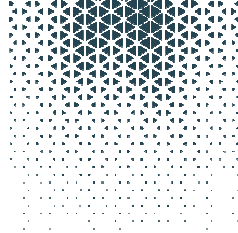
*Consigliera regionale di parità effettiva della Basilicata*

Con il dilagare della pandemia da Covid-19, sin dal mese di marzo 2020, il tessuto lavorativo della Regione Basilicata, così come le altre realtà, ha dovuto trasformare in un tempo limitatissimo quello che era (ed è) un importante strumento sperimentale di conciliazione vita-lavoro (pur se disciplinato già dal 2017) nello strumento ordinario/semplificato di prestazione dell'attività lavorativa da remoto.

Difatti, il cosiddetto "smart working" o lavoro agile è stato introdotto dalla Legge 81/2017 cui si è poi unita una corposa disciplina emergenziale a partire dal decreto-legge n. 6/2020, convertito con Legge n.13/2020. La richiamata normativa, come è noto, colloca l'istituto nel "genus" del lavoro subordinato, caratterizzandolo solo per una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; in particolare esso si contraddistingue per la presenza di tre elementi: l'accordo tra le parti, il parziale svincolo dai normali parametri spazio-temporali e l'utilizzo di strumenti tecnologici. Tutto questo, nel linguaggio comune, è diventato "smart working".

Nel corso dell'emergenza sanitaria, l'istituto in parola si è trasformato in "home working" considerato il suo svolgimento tra le mura domestiche ed è, senza dubbio, stato decisivo per limitare il contagio da Coronavirus e per non paralizzare l'economia del Paese.

E' opportuno ribadire, però, che quello che ostinatamente viene chiamato Smart Working, non è semplicemente "lavorare da casa". E' ben altro. Difatti, perché esso si realizzi è necessaria anche una certa "Smart Attitude", ovvero l'insieme di attitudini, competenze e comportamenti che consentono di cogliere appieno le potenzialità che offre, considerando la sostenibilità come base della nuova organizzazione del lavoro, con tutti i concetti di sostenibilità che possono emergere da questo nuovo "standard": il benessere organizzativo, il ragionevole uso delle risorse ambientali, la sostenibilità finanziaria, la promozione dell'innovazione tecnologica per la preservazione



dell'ambiente, il rispetto dell'uguaglianza di genere, la conciliazione vita-lavoro, il sostegno alla famiglia, l'attenzione ai disabili, ed il rispetto della lavoratrice e del lavoratore in una nuova chiave di autonomia e responsabilità.

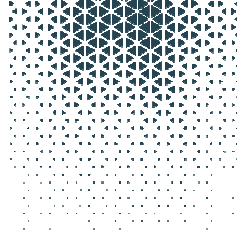
Tanto mi ha indotta, come Consigliera regionale di parità della Basilicata, ad istituire l'Osservatorio Regionale sullo Smart Working in ottica di genere, stanti le funzioni e l'autonomia proprie dell'Ufficio, come declinate dal d.lgs. n. 198/2006.

L'Osservatorio in parola ha lo scopo di aprirsi alla tutela ed alla valorizzazione della donna nel mondo del lavoro, di sviluppare studi e progettazioni volti a promuovere la cultura dell'innovazione dei nuovi modelli di lavoro in ottica di Smart Working e lavoro agile, di definire metodologie a supporto dei decisori pubblici e privati per l'implementazione di misure concrete a favore delle famiglie e delle donne lavoratrici, e di individuare ed analizzare welfare e sfide del mercato del lavoro che sta evolvendosi.

L'Osservatorio, inoltre, ha il compito di produrre e diffondere la conoscenza sulle opportunità e gli impatti in ottica di genere che le tecnologie digitali hanno su imprese, pubbliche amministrazioni e lavoratrici e lavoratori, tramite il monitoraggio dei modelli di lavoro innovativi, al fine di migliorare la qualità di vita del lavoro femminile.

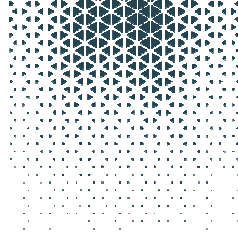
Pertanto la presente Indagine conoscitiva del lavoro femminile da remoto (smart-home working) è il frutto dell'azione dell'Osservatorio sviluppata dal luglio 2020, e del contestuale studio del fenomeno da parte dei suoi componenti.

Si è inteso, così, analizzare luci e ombre di questa esperienza che ha scalfito luoghi comuni e contribuito a superare molti pregiudizi per poterne valorizzare i punti di forza. Lo si è fatto studiando il "fenomeno" del lavoro agile tramite la lettura dei dati forniti da aziende pubbliche e private, per il tramite di interviste alle parti sociali e datoriali per comprendere e misurare l'impatto in ottica di genere del detto istituto su lavoratrici e lavoratori.



Il lavoro agile non può significare un mero “io resto a casa”, ma lavorare per obiettivi, con progetti, conciliando al meglio diverse funzioni e sostenendo madri lavoratrici e famiglie. L’obiettivo ultimo resta, comunque, quello di far sì che esso non costituisca una regressione nell’affermazione della parità di genere ma rappresenti un’opportunità per cambiare l’organizzazione del lavoro sempre più improntata ad un work-life balance e al rispetto della cultura dell’inclusione e della parità di genere.





## **PARTE PRIMA**

### **Introduzione all'indagine conoscitiva sullo smart working in ottica di genere in Basilicata**

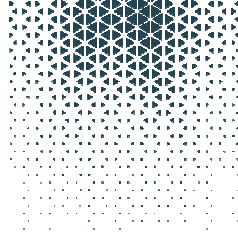
*A cura di Ivana Enrica Pipponzi, Consigliera regionale di parità della Basilicata*

L'emergenza Covid-19 che ha colpito il nostro Paese ha inevitabilmente ingenerato una rivoluzione rapida e impreveduta anche nei rapporti di lavoro, specie quelli del pubblico impiego, rendendo quasi obbligatorio lo smart working o lavoro agile (seppur nella modalità semplificata) che ha finito per diventare una "scoperta postuma", in tutti i settori e gli ambiti, attestandosi come una rivoluzione culturale, tecnologica, organizzativa ed economica dettata dall'emergenza sanitaria, dato il necessario contenimento della diffusione del virus, ma che ha contribuito ad accelerare processi di cambiamento economico, sociale e culturale.

Lo smart working privilegia il lavoro per obiettivi (così coinvolgendo tutta l'organizzazione aziendale) caratterizzandosi, così, per l'assenza di vincoli orari o spaziali e da una diversa organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. E, compatibilmente con la tipologia di attività, può applicarsi a qualsiasi rapporto lavorativo in forma subordinata, in quanto non si tratta di una forma contrattuale a sé.

Nel contempo, detta modalità lavorativa risulta essere una delle principali misure di conciliazione tempi di vita e lavoro del dipendente, favorendo la crescita della sua produttività.

Lo smart working, o lavoro agile, comporta infatti regole più flessibili rispetto al lavoro a domicilio e al telelavoro, in quanto consente lo svolgimento dell'attività per una parte a distanza, al di fuori dei locali aziendali; non obbliga il lavoratore a una sede fissa interna o esterna all'azienda, ma offre la libertà di scegliere la postazione più idonea. Di conseguenza, dalla sua istituzione e disciplina normativa, detta modalità lavorativa è stata fortemente caldeggiata presso le aziende pubbliche e private lucane da parte della sottoscritta, quale Consigliera regionale di parità della Basilicata, che ha



monitorato con grande attenzione, promuovendone l'utilizzo, purché adeguatamente normato e valorizzato anche nell'ambito dei P.A.P. triennali delle Pubbliche Amministrazioni, convinta che - quale forma di lavoro 'agile', flessibile e organizzabile con una certa autonomia - lo smart working possa costituire un valido ed efficace aiuto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e una via alternativa al part time.

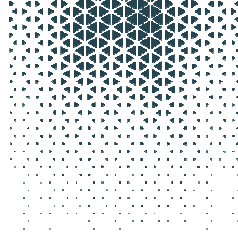
E' opportuno rilevare che dal Rapporto biennale sul personale delle aziende medio-grandi lucane del 2019 redatto dalla sottoscritta quale Consigliera regionale di parità, nell'ambito dell'azione istituzionale dell'Ufficio, risulta che l'86% dei contratti part time è donna. La motivazione principale della scelta del part time è costituita dagli obblighi di cura per la famiglia e per i figli che incombono sulla lavoratrice.

Come è noto, il part time comporta un divario retributivo rispetto agli uomini in full-time e così va ad incidere sul reddito femminile lungo tutto l'arco di vita: stipendi inferiori espongono le donne al rischio di povertà in vecchiaia a causa di pensioni troppo basse (causate da mancati inferiori versamenti contributivi).

E' sin troppo evidente, peraltro, che una parità contrattuale e retributiva, e quindi economica e sociale, tra donne e uomini inciderebbe positivamente sulle dinamiche dell'economia e della società, segnatamente sulla produzione del PIL.

In questo ambito, l'applicazione dello smart working - quale misura conciliativa - sostenendo le lavoratrici e, perciò, le famiglie - diverrebbe un efficace deterrente per le dimissioni e risoluzioni consensuali a causa della inconciliabilità tra vita privata e familiare e lavoro.

E' noto, infatti, come le dimissioni siano essere una delle piaghe della società, considerati gli elevati numeri delle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri che annualmente le Consigliere di parità registrano unitamente all'Ispettorato del lavoro. I dati 2019 dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro confermano che il fenomeno delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali interessa in misura predominante le lavoratrici madri: nel 2019 in Basilicata i due provvedimenti



hanno interessato il 90% di lavoratrici con figli, aumentando di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Risalta una sostanziale differenza di genere nella motivazione della dimissione: per gli uomini risulta prevalentemente il cambio di azienda, mentre per le donne risulta la cura della famiglia.

Questa rappresentazione potrebbe suggerire una reale difficoltà a conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno, quindi la necessità di un cambio culturale all'interno delle aziende.

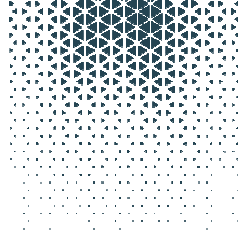
L'emergenza Covid-19 ha accelerato, come mai accaduto finora, un cambiamento strutturale quanto alla modalità di svolgimento del lavoro, con un approccio che va incoraggiato ma anche monitorato per definire regole mirate per le lavoratrici, i lavoratori, le aziende, ed il sistema economico e sociale.

Ecco perché la sottoscritta, quale Consigliera regionale di parità, ha sostenuto le PP.AA e le aziende private lucane che si sono trovate a fronteggiare questa nuova modalità lavorativa e ha studiato – unitamente al suo gruppo di lavoro ed all'Ispettorato territoriale del lavoro di Potenza e Matera – il “fenomeno” del lavoro agile in ottica di genere, attraverso la lettura dei dati forniti da aziende, delle interviste a dipendenti ed alle parti sociali.

Dalle risposte ai questionari propinati dalle aziende lucane alle proprie lavoratrici e lavoratori sullo smart working emergono punti di forza ma anche rischi, paure e difficoltà di chi si è ritrovato all'improvviso a lavorare da casa, in una situazione improvvisata e di oggettiva emergenza.

Tra gli stati d'animo evidenziati dalle risposte, prevale la sensazione di isolamento: alla domanda su cosa mancasse di più dell'ufficio la risposta prevalente è stata “il contatto umano” (78,3%).

In parallelo, uno dei rischi più avvertiti, in caso di attività ordinaria in lavoro agile, è quello di essere considerati dipendenti di serie B, quasi dei lavoratori “in vacanza”. Le conseguenze sono pesanti: dal punto di vista relazionale, possono emergere nelle



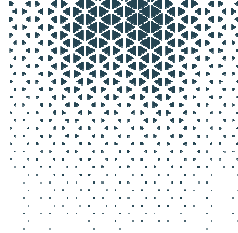
dinamiche tra dipendenti sentimenti di invidia e iniquità; e, dal punto di vista funzionale, gli smart workers rischiano di non essere coinvolti a pieno nell'organizzazione del lavoro e nel riparto delle attività, con pesanti ricadute sulla produttività. Uno dei lati più oscuri del lavoro agile è proprio la difficoltà nel valorizzare l'aspetto sociale del lavoro. L'organizzazione non è solo una struttura formale, ma è anche la sua rete interna, fatta anche di rapporti e relazioni tra colleghi e superiori, dalla relazione con i quali possono nascere sinergie, ausili e sviluppo di nuove idee, oltre a costituire essenziali momenti di socialità per i lavoratori.

Seppur siano state utilizzate integralmente le piattaforme web messe a disposizione dall'organizzazione per coordinare il lavoro a distanza, sembra ancora difficile sostituire l'informazione chiesta al volo al vicino di scrivania. Per questi motivi è opportuno che l'organizzazione del lavoro agile preveda una percentuale dell'attività con presenza in sede proprio per scongiurare la segregazione che in ottica di genere è senz'altro più pesante.

Tanto le lavoratrici che i lavoratori hanno seguito bambini in età scolare (impegnati in D.A.D.) o genitori anziani, in percentuale assai inferiore gli uomini. Questo dimostra, come sovra esposto, che lo smart working concesso anche agli uomini contribuisce al raggiungimento della tanto auspicata conciliazione vita-lavoro ed al family balance.

E' altresì emerso che le donne considerano più difficile la contemporanea gestione dello smart working con la didattica scolastica online (c.d. D.A.D.) dei figli, mentre gli uomini sono più attenti agli strumenti di lavoro necessari. Risulta anche che, con l'aumentare del livello di inquadramento, aumenta la difficoltà di gestire la didattica online dei figli in età scolare.

A ciò si aggiunga il gender digital divide delle lavoratrici lucane rispetto ai colleghi maschi e rispetto alle lavoratrici di altre regioni d'Italia, circostanza che spesso ha reso più arduo per le donne lavorare da remoto e, in alcuni casi, con una banda larga che non ha raggiunto le sedi lavorative/abitazioni dei centri lucani fuori dai capoluoghi di provincia.



Con riferimento al diritto alla disconnessione, la maggioranza dei dipendenti pensa che esso dipenda principalmente dalla tipologia di attività che si svolge. E' necessario, perciò, definire accordi che puntualizzino il monte ore con le relative pause e fasi di attività (fascia di reperibilità). In assenza di impegni stringenti e temporalmente definiti al di fuori del lavoro, lo smart working rischia di assorbire tutto il tempo, quindi il tempo guadagnato per gli spostamenti casa-ufficio rischia di annullarsi sottraendolo alla vita personale e familiare.

La maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori ritiene che lo smart working sia uno strumento per favorire la conciliazione vita – lavoro, anche se le donne intervistate al 38% considera lo smart working una prerogativa tipicamente femminile e che farvi ricorso non faccia che confermare il divario di genere.

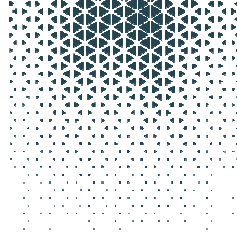
E' interessante osservare che dalle risposte al sondaggio emerge che, a maggioranza, le dipendenti ed i dipendenti vorrebbero continuare con la modalità "Lavoro agile", alternato al lavoro in ufficio.

Ancora, le lavoratrici e i lavoratori hanno richiesto miglioramenti delle procedure (flussi documenti, firma digitale, ecc.) e implementazioni delle attrezzature informatiche fornite.

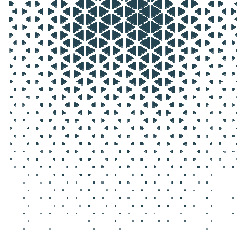
All'uopo auspicano una maggiore flessibilità nell'approccio alla nuova modalità lavorativa, specie da parte della dirigenza.

Con riferimento all'organizzazione del lavoro si osserva la consapevolezza della maggioranza degli intervistati che il lavoro agile è un lavoro per obiettivi.

A parere della sottoscritta e sulla base degli approdi delle interviste alle lavoratrici, ai lavoratori ed alle parti sociali, emerge la necessità di avere regole chiare e uniformi, eventualmente differenziate per tipologia di attività e formazione mirata, specialmente rivolta alle posizioni apicali e dirigenziali. Il ricorso allo smart/home working, sperimentato durante l'attuale emergenza sanitaria, rappresenta una nuova opportunità per aziende e lavoratori ma può anche essere un limite, specie per le mamme lavoratrici, che rischiano di trovarsi segregate a casa e con un aggravio di



impegni da conciliare. Da qui l'attenzione dell'Ufficio che rappresento affinché il lavoro agile non costituisca una regressione nell'affermazione della parità di genere ma rappresenti un'opportunità per cambiare l'organizzazione del lavoro sempre più improntata ad un work-life balance. Considerare lo smart working una prerogativa femminile rischia di diventare l'ennesimo stereotipo di genere, da superare con adeguate politiche del lavoro femminile, sempre consapevoli della necessità di continuare a formare uomini e donne alla parità, all'inclusione ed al rispetto tra e dei generi.



## PARTE SECONDA

### I dati

#### Capitolo 6. Indagine sullo smart working in Basilicata

*A cura di Rocchina Rosa, Ispettorato territoriale del lavoro di Potenza e Matera*

##### 6.1 Premessa

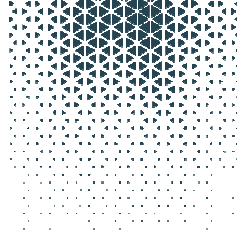
Nella presente sezione sono riportati alcuni significativi dati sull'effettivo ricorso al "Lavoro Agile" da parte di soggetti imprenditoriali privati e di Pubbliche Amministrazioni che operano nella nostra Regione.

Il report è stato realizzato con la collaborazione dei datori di lavoro pubblici e privati che, interpellati, hanno fornito i dati in risposta **ad alcuni quesiti attinenti** alle concrete modalità di attuazione del lavoro agile

1. Il numero di risorse collocate in lavoro agile distinte per genere;
2. Il criterio – ove esistente – di selezione del personale da collocare in smart-working;
3. Percentuale di smart-worker per aree o profili professionali;
4. Esistenza o meno di un regolamento interno di smart-working;
5. Grado di soddisfazione, se manifestato, degli smart-workers.

La collaborazione degli uffici di gestione del personale delle aziende sia private che pubbliche è risultata decisiva ai fini della stesura del presente rapporto stante la parziale deroga alla norma di cui all'art. art. 23, comma 1 della legge fondamentale in materia di Smart-Working (L.81/2017) che prescrive la modalità - esclusivamente telematica - della comunicazione dell'accordo individuale sottoscritto dalle parti e sue eventuali modificazioni secondo la procedura disponibile sul sito ClicLavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a far data dal 15 novembre 2017.

Fino al **31 marzo 2021** (c.d. Decreto Mille Proroghe, D. L. 183/2020) infatti, le modalità di comunicazione del lavoro agile seguono **la procedura semplificata** (per la quale non è necessario, cioè, allegare alcun accordo con il lavoratore), con modulistica e

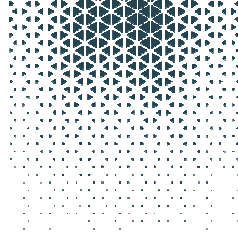


applicativo informatico resi disponibili dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul sito ClicLavoro ex art. 90 commi 3 e 4 D.L.34/2020 convertito in L.77/2020. I datori di lavoro potranno, inoltre, effettuare la comunicazione in forma massiva qualora sottoscrivano un numero elevato di accordi. (c.d. Forma Semplificata con file zippato).

Durante la compilazione online del modello dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Successivamente sarà possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio.

La rilevazione che si riporta rappresenta – dunque- lo spunto per fare delle prime riflessioni sulle potenzialità di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa evidenziandone, al contempo, le numerose criticità palesate sia di carattere squisitamente organizzativo (inadeguatezza della dotazione strumentale aziendale a permettere il lavoro da remoto) che in punto di vera e propria gestione del rapporto dello smart-worker (diritto alla disconnessione; alla tutela della privacy: ai benefit accessori come il buono pasto).





## 6.2 Il lavoro agile nelle PP.AA: quadro generale

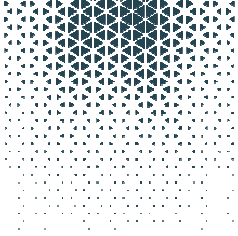
Nel periodo emergenziale dovuto al COVID-19 **la maggior parte dei dipendenti pubblici è stata catapultata dall'oggi al domani nello smart working per necessità**, come se fosse la cosa più intuitiva ed immediata del mondo e senza una guida. Molti si sono trovati a casa a fronteggiare le difficoltà organizzative del dover lavorare in un modo nuovo al tempo stesso connesso ma distaccato.

**La Pubblica Amministrazione si è adattata, ma senza essere completamente preparata alla nuova sfida, che è al contempo gestionale, tecnologica e culturale.**

Appare chiaro ormai che **lo smart working è destinato a diventare una modalità stabile di lavoro per la PA. Il Decreto Rilancio (D.L. 34/2020 convertito in L. 77/2020) e il DM Funzione Pubblica del 19 ottobre 2020 prevedono una percentuale pari almeno al 50% dei dipendenti pubblici in lavoro agile fino al 30 aprile 2021**, grazie a una proroga contenuta nel DM Funzione Pubblica del 20/1/2021.

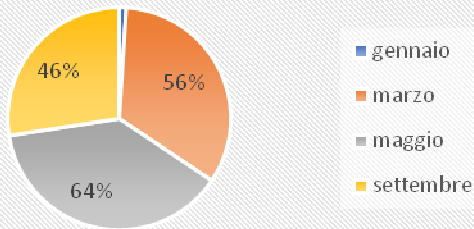
Per quella data ogni Amministrazione dovrà avere approvato **il POLA – Piano Organizzativo Lavoro Agile**, con la percentuale di smart working che salirà al 60%, sulla base dei template pubblicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In attesa di verificare se e quanto le strutture pubbliche saranno pronte alle nuove sfide, sempre il Dipartimento della Funzione Pubblica effettua un monitoraggio costante circa l'andamento del lavoro agile in termini di percentuali di utilizzo con riferimento al periodo temporale; al genere – maschile o femminile- e per zone geografiche.

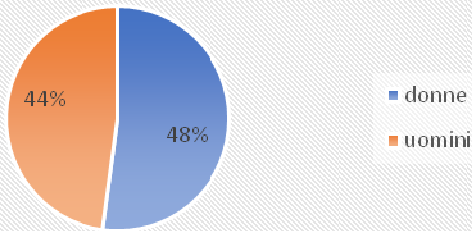


### lavoro agile nell'anno 2020

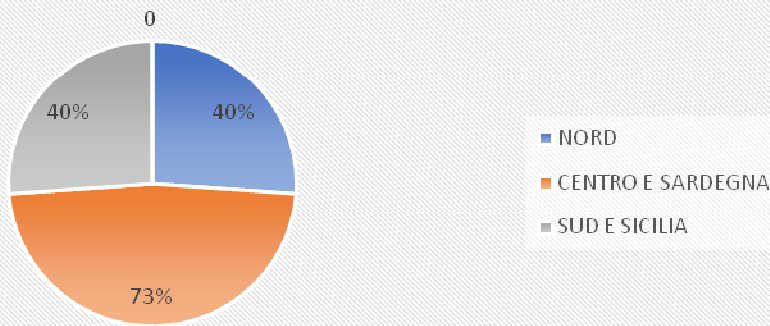
1,07%

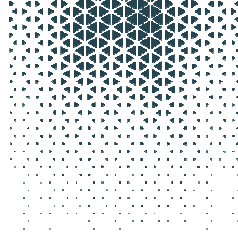


### lavoro agile per genere



### Lavoro agile per aree geografiche





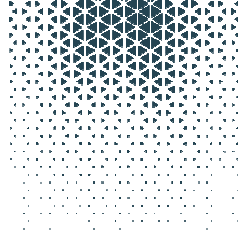
### **6.3 Il lavoro agile nelle pp.aa: il focus regionale**

Il presente report – come anticipato - è stato elaborato grazie alla collaborazione con le Amministrazioni presenti sul territorio regionale.

A partire dall'art. 26 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, come da ultimo modificato dalla Legge di Bilancio 2021 (L. 30 dicembre 2020, n. 178), il lavoro agile costituisce forma ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e deve essere garantita nella maggiore percentuale possibile decorrere dal primo gennaio 2021 e fino al 28 febbraio 2021, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili) nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

#### **Di seguito i dati delle pubbliche amministrazioni**

- Ispettorato territoriale del lavoro di potenza-matera
- Inps
- Inail
- Università di basilicata
- Min. Giustizia - dipartimento amministrazione penitenziaria distaccamento di Potenza
- Ministero Giustizia - Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità' uff. Distrettuale di potenza
- Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della basilicata
- Acquedotto lucano
- Arpa
- Arlab

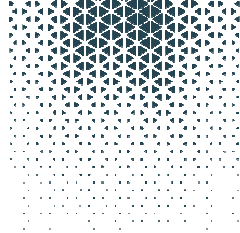


#### **6.4 ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera**

I dati dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera esemplificano plasticamente come il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 ancora non strutturato e, in qualche modo metabolizzato dalle parti contraenti nella sua effettiva potenzialità, diventa di colpo LA misura di eccellenza, appunto, ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. I dati, a tal proposito, sono emblematici: si passa dal non utilizzo -di fatto – dello sw (**solo 1 lavoratrice su 84 risorse occupate tra le sedi di Potenza e Matera**) della fase pre-pandemia a quasi il 100% nelle fasi 1e 2(**78 lavoratori su 84 occupati**) per poi attestarsi intorno all'80% a partire dalla fase di riapertura.

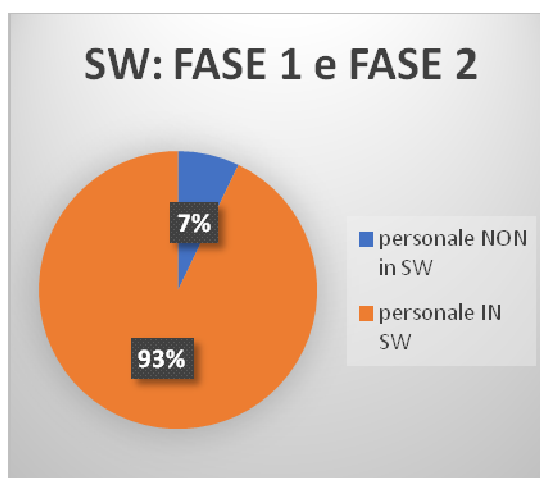
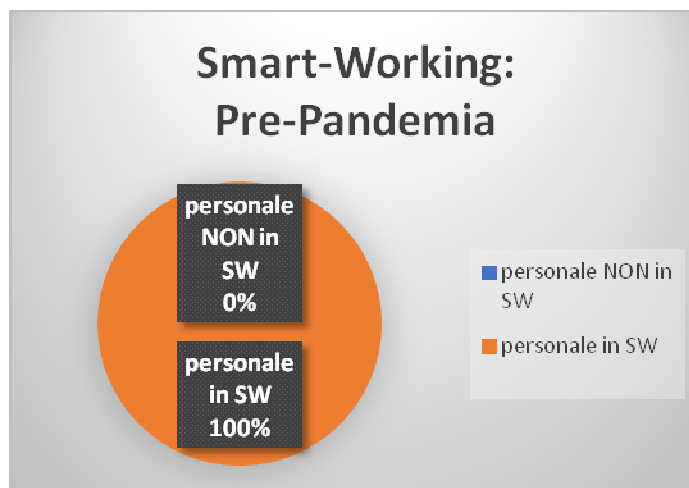
In più, sempre prendendo a riferimento i dati dell'Ispettorato, comprendiamo anche come il rilevamento in commento **sia assolutamente parziale** in quanto insuscettibile di descrivere il fenomeno in maniera compiuta. La circostanza che l'emergenza pandemica, infatti, abbia imposto di derogare parzialmente alla procedura di legge sulla sottoscrizione e successiva comunicazione dei lavoratori in smart-working su ClicLavoro, comporta che affermare che una data percentuali di lavoratori sia in lavoro agile non dice nulla sulla percentuale di prestazione lavorativa rispetto alla totale sia resa da remoto. Per comprendere a così ci si riferisce si prenda ad esempio proprio l'ispettore del lavoro.

I decreti del direttore dell'Inl e le circolari interne operative di attuazione delle Circolari della Funzione Pubblica sullo SW e sulle percentuali minime e massime di lavoratori collocabili in lavoro agile, chiariscono che il personale inquadrato nel profilo professionale di ispettore del lavoro ha diritto, per ciò stesso, di accedere al lavoro agile senza limitazione legata alla percentuale massima prevista per ciascuna amministrazione. In altri termini, l'ispettore, per il solo fatto di essere ispettore accede allo SW. Questa enunciazione, però da sola non descrive la totalità del fenomeno "utilizzo lavoro agile per l'ispettore del lavoro" perché in essa rientra sia l'ispettore che si rechi una tantum in ufficio; l'ispettore che sia sempre in ufficio; ma, ancora, anche



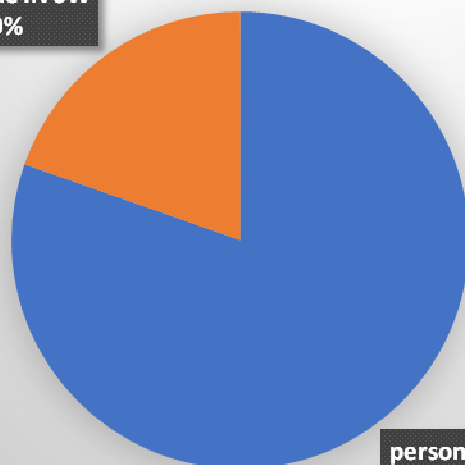
nel caso dell'ispettore che si rechi sporadicamente in ufficio non significhi che la restante parte della propria prestazione lavorativa da svolgere da remoto potendo, invece, essere impegnato in accertamenti ispettivi presso le sedi delle aziende.

Fatte queste debite premesse di carattere, anche, metodologiche con maggiore consapevolezza si possono apprezzare i dati che seguono.



## SW: FASE 3

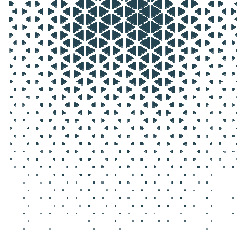
personale IN SW  
20%



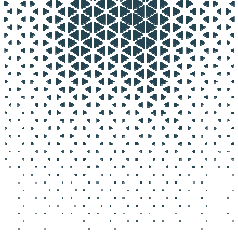
■ personale NON in SW  
■ personale IN SW

personale NON in SW  
80%

	risorse totali	risorse in SW	criterio di selezione	esistenza regolamento interno
Fase Pre-lockdown	84	1	Accordo individuale sulla base dell'attività smartabile della risorsa e per una percentuale lavorativa pari al 20% del tempo lavorativo settimanale	Regolamento interno a INL emanato sulla base della norma di legge n. 81/2017
Fase 1 lockdown generalizzato	84	78	per decisione centrale la modalità di svolgimento dell'attività di ufficio è stata articolata in <b>unità di presidio</b> (dapprima in numero di 6 lavoratori poi ha subito un incremento sulla base delle esigenze di ufficio) e <b>da remoto per tutto il resto del personale</b> . Considerato che tale decisione è stata adottata sulla spinta delle norme governative e senza che vi fosse modo di mappare le attività più o meno smartabili e senza che -prima facie- si potesse adeguare la dotazione strumentale in uso al personale soprattutto amministrativo, molti lavoratori hanno dovuto accedere a istituti legali e/o contrattuali quali ferie residue; permessi e congedi vari.	SI. Ma trattandosi di <b>SW EMERGENZIALE</b> : Decreti Direttoriali emanati in conformità a Circolari del Dipartimento Funzione Pubblica e in considerazione della mission istituzionale che ha visto il personale ispettivo impegnato nei controlli protocolli Covid su disposizione prefettizia -



Fase 2: controlli COVID e altri controlli ispettivi	84	78	<p>in questo caso se è vero che la modalità ordinaria di lavoro ha continuato ad essere il lavoro agile e quindi l'Ufficio ha continuato ad essere "aperto" in modalità Unità di Presidio con la restante parte del personale in modalità agile la differenziazione con la c.d. FASE 1 è da individuarsi nella circostanza che il <b>personale ispettivo</b> in numero sempre maggiore ha prestato attività non da remoto atteso che a fianco ai controlli sui protocolli COVID si è intensificato il controllo sul rispetto delle norme in materia lavoristica: CIGS; AUTOTRASPORTI; DISCRIMINAZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO...</p>	<p>NO. Decreti Direttoriali emanati in conformità a Circolari del Dipartimento Funzione Pubblica e in considerazione della mission istituzionale che ha visto il personale ispettivo impegnato neri controlli protocolli Covid su disposizione prefettizia - <b>SW EMERGENZIALE</b></p>
Fase 3 riapertura delle attività	84	64	<p>1. <b>profilo professionale:</b> gli ispettori del lavoro hanno tutti accesso alla modalità di lavoro agile per la parte di tempo di lavoro non impiegata in servizio esterno e con accesso in ufficio a rotazione;  <b>2.rispetto misure anticovid</b> contingentamento della presenza di personale in ufficio temperando tali esigenze con la necessità di prosecuzione dell'azione amministrativa pertanto personale amministrativo in SW sulla base della relativa attività (se più o meno smartabile); sulla considerazione della connotazione di lavoratore/trice più o meno fragile;</p>	<p>SI. Ma trattandosi di <b>SW EMERGENZIALE:</b> emanati in conformità a Circolari del Dipartimento Funzione Pubblica e in considerazione della mission istituzionale che ha visto il personale ispettivo impegnato neri controlli protocolli Covid su disposizione prefettizia</p>

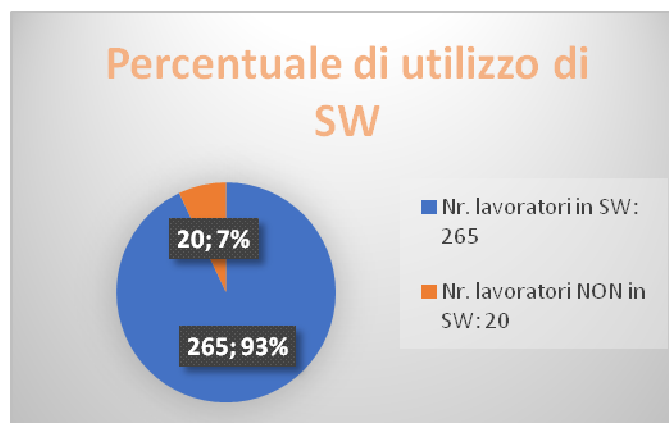
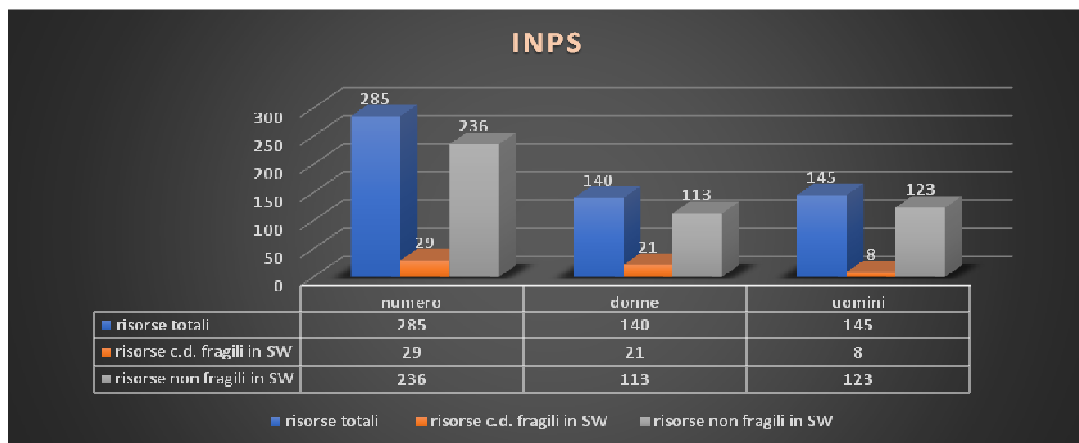


### 6.5 I dati forniti dall'INPS

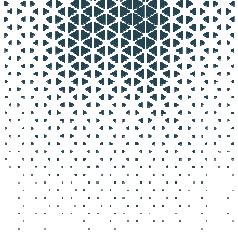
I dati forniti dall'INPS si riferiscono allo Smart-Working effettuato in tutte le sedi dell'Istituto sul territorio regionale cioè Potenza; Matera; Lagonegro; Villa D'Agri; Melfi e la Direzione Regionale.

Come si evince dai grafici che seguono, l'unico dato che è possibile evidenziare, è quello macro del numero di risorse che hanno, nel corso dell'anno appena trascorso, fatto ricorso al lavoro agile distinte per sesso e tenuto conto della connotazione di lavoratore/trice fragile.

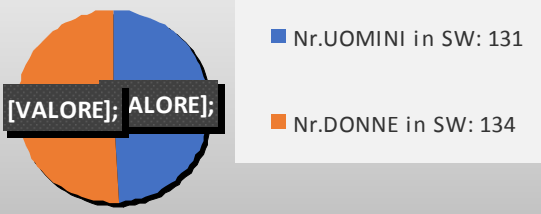
Pertanto su un **totale di 285 risorse** umane di cui 145 uomini e 140 donne lo smart-working è stato utilizzato da **260 lavoratori ( 131 uomini di cui 8 rientranti nelle categorie c.d. fragili e 134 donne con 20 appartenenti a soggetti c.d. fragili).**

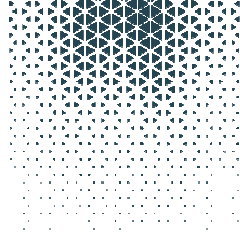






### Percentuale di SW distinta per sesso



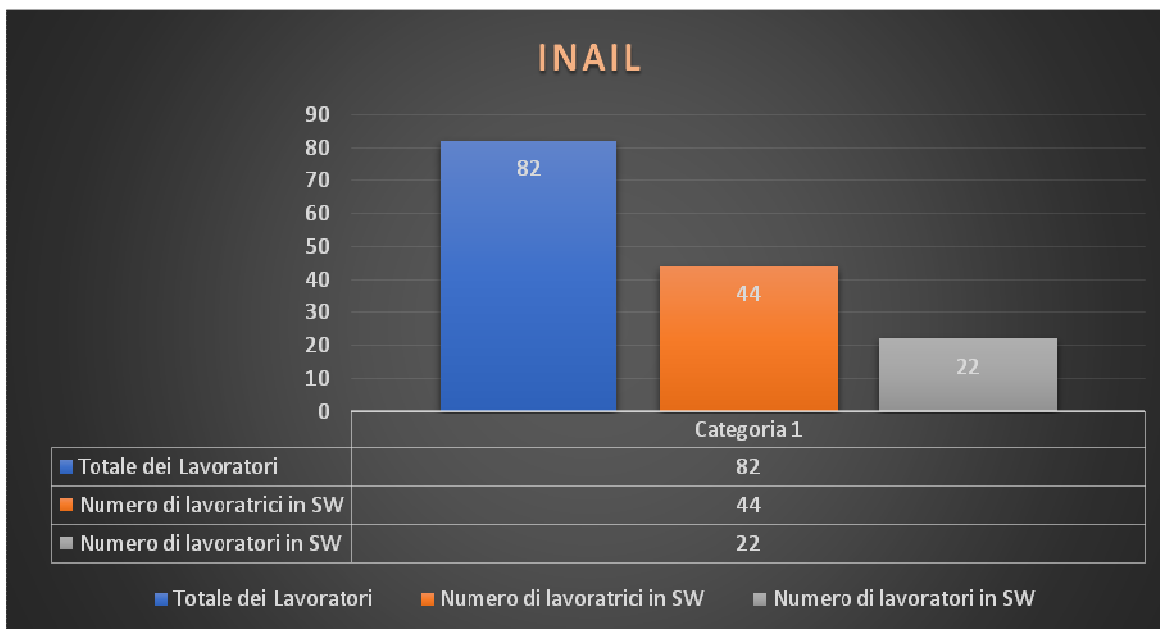


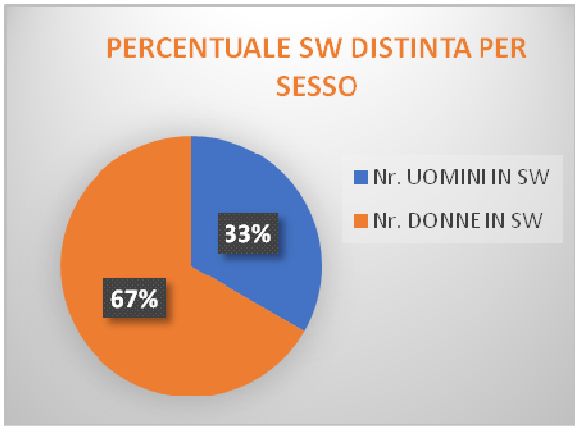
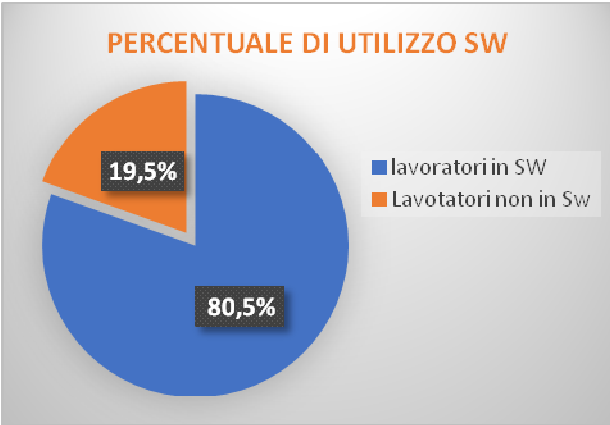
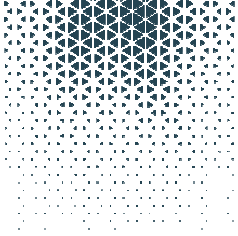
## 6.6 I dati forniti dall'INAIL

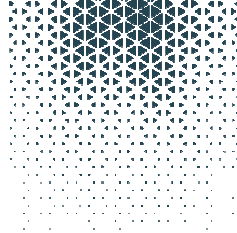
I dati sullo SW riferiti dall'Istituto Nazionale Assicurazione sugli Infortuni sul Lavoro confermano un ricorso massiccio al lavoro agile (**circa l'80%**) per far fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19 senza, però, pregiudicare le esigenze funzionali ed organizzative delle strutture, con particolare riguardo ai servizi di prossimità all'utenza. In sintesi: su un totale di **82 occupati** hanno potuto accedere al lavoro agile un numero pari a **66 lavoratori (44 donne e 22 uomini)**.

Con riferimento al **CRITERIO DI SELEZIONE** nella scelta del personale da collocare in SW: si è cercato, laddove possibile e in coerenza con l'esigenza di regolarità, continuità ed efficienza di **attuare un criterio di rotazione senza distinzione per profili o aree professionali** anche unitamente a quello della volontarietà manifestata dallo stesso personale.

Risorse totale	Risorse totale in SW	
82	Donne in SW	Uomini in SW
	44	22







## 6.6 In dati forniti dall'UNIBAS

I dati riferiti dall'Università della Basilicata confermano l'utilizzo massiccio dello Smart-Working: su un totale di 254 risorse umane occupate sono stati e sono tuttora in lavoro agile (aggiornamento al 15/02/2021) 184 lavoratori (111 donne e 73 uomini).

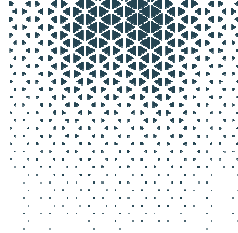
Risorse totale	Risorse totale in SW	
254	Donne in SW	Uomini in SW
	111	73

Con riferimento al **CRITERIO DI SELEZIONE** nella scelta del personale da collocare in SW: distinguendo tra fase di lockdown e fase di riapertura delle attività i criteri di selezione adottati

- Attività smartizzabili;
- Connotazione più o meno fragile del prestatore di lavoro;
- Genere di appartenenza

hanno avuto dei temperamenti differenti come si evidenzia in tabella

CRITERIO DI SELEZIONE				
	Attività smartizzabili	Lavoratori fragili	Genere di appartenenza	Qualifiche o livelli di inquadramento
FASE DI LOCKDOWN	<p><b>Anche</b> a fronte di attività non smartizzabili per garantire il rispetto delle norme di legge di minimo accesso in presenza si è ricorso ad istituti alternativi al lavoro agile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ferie;</li> <li>➤ Recupero straordinario</li> </ul>	Garantire svolgimento attività interamente in modalità agile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Particolare riguardo per donne con figli piccoli;</li> <li>➤ Neo-mamme: interamente in lavoro agili</li> </ul>	Nessuna distinzione per aree professionali. Solo i dirigenti non hanno fatto ricorso alla modalità agile.
FASE POST-LOCKDOWN	Il ricorso al lavoro agile tiene conto dell'attività se o meno smartizzabile così come configurata nell'apposita richiesta presentata dal/la lavoratore/trice con apposito modulo ("ALA") corredata di autorizzazione del proprio Responsabile.		Attenzione alle esigenze di conciliazione tempi di vita e di lavoro	Nessuna distinzione per aree professionali. Solo i dirigenti non hanno fatto ricorso alla modalità agile.



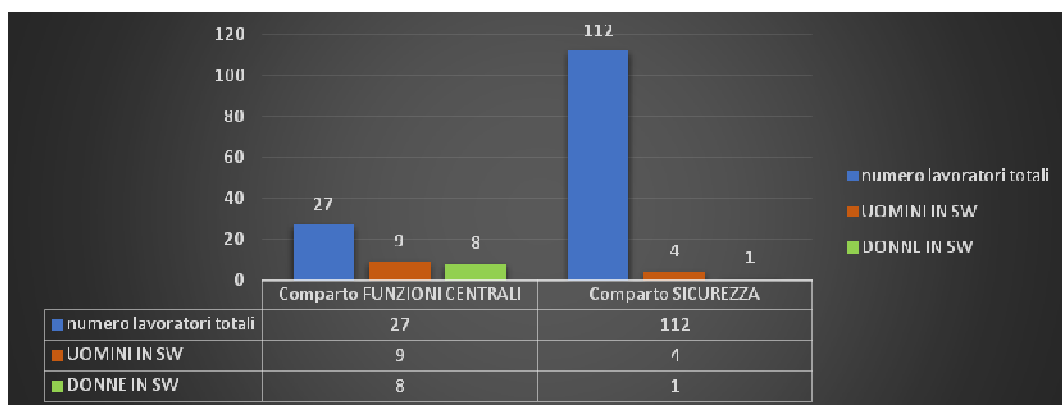
## 6.7 I dati forniti dal Ministero della Giustizia

### 6.7.1 Dipartimento dell'amministrazione Penitenziaria

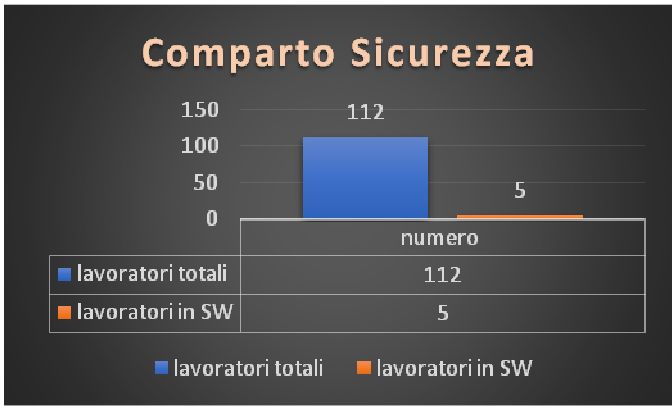
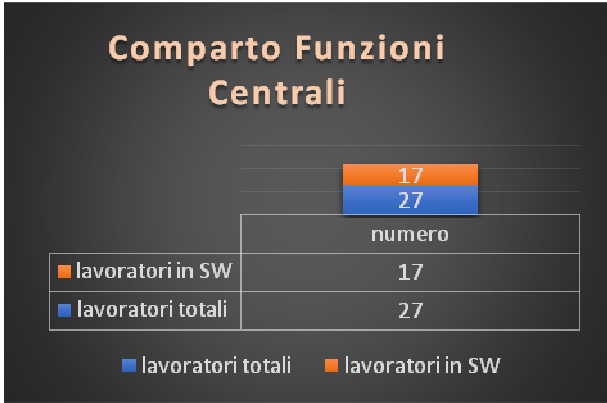
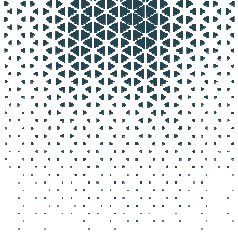
Il settore penitenziario è uno degli ambiti della P.A. dove il ricorso al lavoro agile è fortemente differenziato – in termini di percentuali di accesso – a seconda dei comparti di appartenenza del personale. Nella tabella che segue, pertanto, si è distinto il personale del COMPARTO FUNZIONI CENTRALI da quello del COMPARTO SICUREZZA

I dati che si riportano si riferiscono a tutte le strutture territoriali del Dipartimento:

- Distaccamento di Potenza – coordinamento operativo;
- Casa Circondariale di Matera;
- Casa circondariale di Melfi;
- Casa circondariale di Potenza.



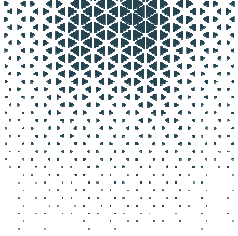
Il **criterio di selezione**, come si evince anche dalla tabella è ovviamente individuato dalla c.d. smartizzabilità dell'attività svolta che nel caso di specie è connessa al comparto di appartenenza: se, quindi, al personale di **comparto funzioni centrali** l'accesso al lavoro agile è stato massiccio e senza distinzioni di profili professionali per il comparto sicurezza, invece, l'accesso è stato limitato ai c.d. esperti ex art. 80 e agli assistenti capo coordinatori.



**6.7.2 Dipartimento per la giustizia minorile di comunità**

Con riferimento al Dipartimento della Giustizia Minorile nella tabella che segue si riportano in maniera distinta i dati dell’Ufficio Distrettuale di Esecuzione Penale Esterna di Potenza e quelli dell’Istituto Penale per Minorenni di Potenza.

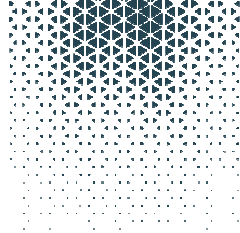
Ufficio DISTRETTUALE ESECUZIONE PENALE – COMPARTO FUNZIONI CENTRALI			
RISORSE IN SW		CRITERIO DI SELEZIONE	ESISTENZA DI REGOLAMENTO SU SW
<u>DONNE</u>	<u>UOMINI</u>		
<b>7</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Volontarietà;</li> <li>Attività smartizzabile</li> </ul> <p><b>N.B. sono esclusi dallo SW il personale di Polizia Penitenziaria per disposizioni superiori</b></p>	SI



A n n o	Ufficio DISTRETTUALE ESECUZIONE PENALE -COMPARTO FUNZIONI CENTRALI						
	RISORSE IN SW		CRITERIO DI SELEZIONE	ESISTENZA DI REGOLAMENTO SU SW	SW per AREE PROFESSIONALI		
	<u>DONN E</u>	<u>UOMINI</u>			Area amminist rativa	Area tecnica	Area contabile
2 0 2 0	5	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione progetto individuale lavoro agile</li> <li>Attività delocalizzabile</li> </ul> <p><b>N.B. sono esclusi dallo SW il personale di Polizia Penitenziaria per disposizioni superiori</b></p>	Disposizioni ministeriali	50%	100%	/

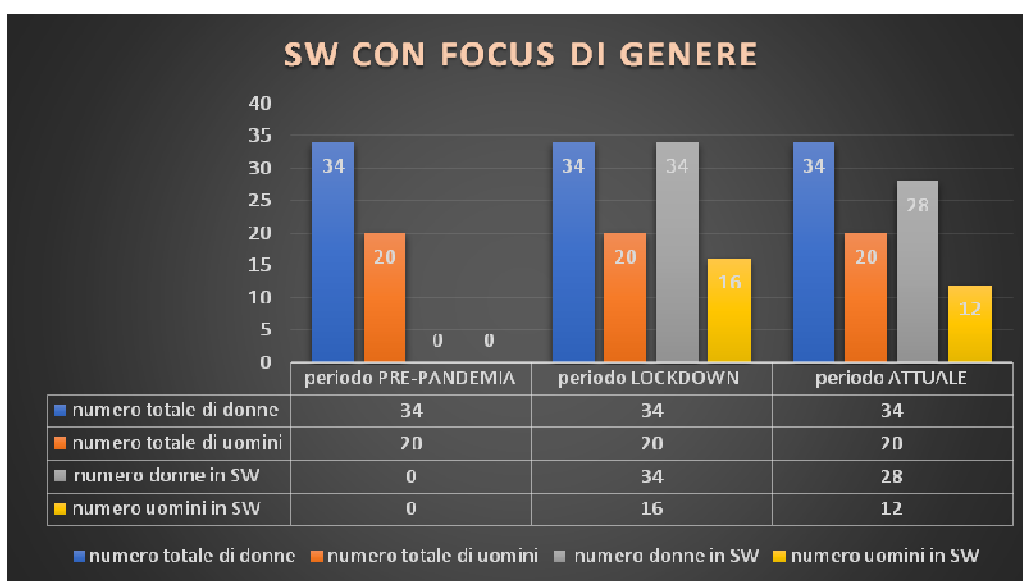
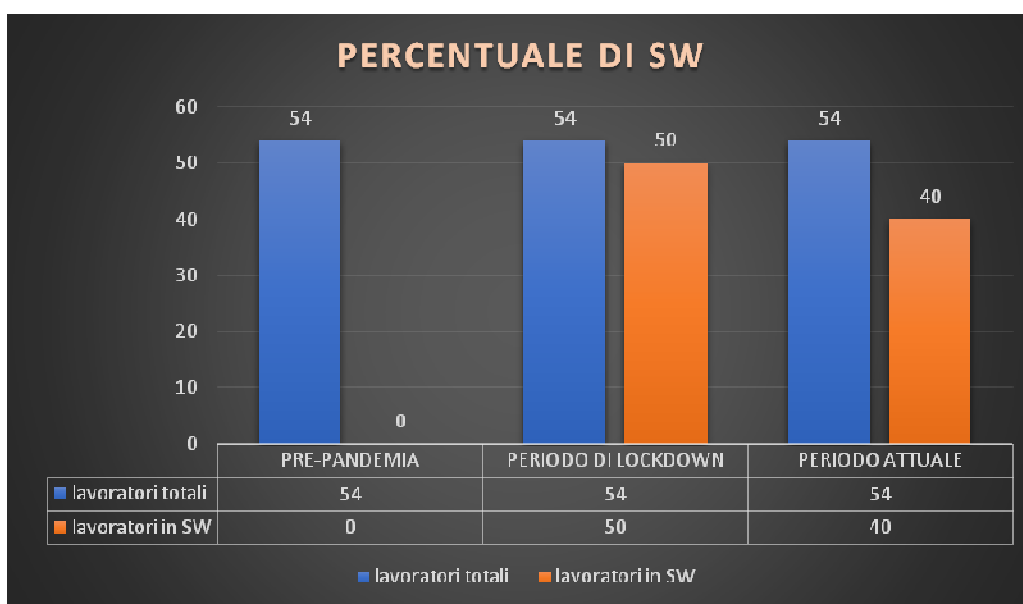
A N N O	Ufficio DISTRETTUALE ESECUZIONE PENALE -COMPARTO FUNZIONI CENTRALI						
	RISORSE IN SW		CRITERIO DI SELEZIONE	ESISTENZA DI REGOLAMENTO SU SW	SW per AREE PROFESSIONALI		
	<u>DONNE</u>	<u>UOMINI</u>			Area amministrativa	Area tecnica	Area contabile
2 0 2 1 *	1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valutazione progetto individuale lavoro agile</li> <li>Attività delocalizzabile</li> </ul> <p><b>N.B. sono esclusi dallo SW il personale di Polizia Penitenziaria per disposizioni superiori</b></p>	Disposizioni ministeriali	/	33%	/

\*rilevazione al 17/02/2021

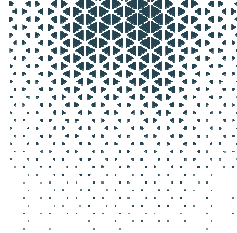


## 6.8 I dati forniti dalla CCIAA della Basilicata

Anche i dati forniti dalla Camera di Commercio evidenziano come la pandemia da Covid-19 abbia costituito il momento iniziale del ricorso allo Smart-Working: dalla tabella che segue si apprezza, infatti, come si sia passati da una percentuale pari a **0 di lavoratori in lavoro agile prima dell'emergenza sanitaria** ad una percentuale vicina al **100% durante il lockdown** per attestarsi **attualmente al 74%**.







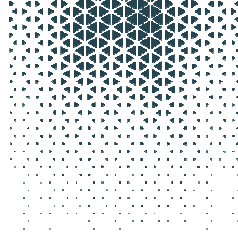
## 6.9 I dati forniti da Acquedotto Lucano

Anche nel caso dell'Acquedotto Lucano i dati inviati sono assolutamente macroscopici come riportati nella tabella che segue:

FASE DI LOCKDOWN	RISORSE TOTALE	RISORSE IN SW		CRITERIO SELEZIONE	ESISTENZA REGOLAMENTO SU SW
		DONNE	UOMINI		
	365	40	87	L'utilizzo del lavoro agile è <b>stato generalizzato</b> al fine di limitare al minimo di spostamenti (si è così privilegiato l'accesso allo sw per i lavoratori c.d. "fuori sede")	<b>NO</b>
FASE DI POST-LOCKDOWN	RISORSE TOTALE		CRITERIO SELEZIONE		ESISTENZA REGOLAMENTO SU SW
	365		L'utilizzo del lavoro agile è ESSENZIALMENTE destinato ai lavoratori fragili		NO

## 6.10 I dati forniti da ARPAB

Descr. Reparto	periodo 1/1/2020-30/06/2020			periodo 1/7/2020-31/12/2020		
	gg. lavorativi	gg. smwk	% SW	gg. lavorativi	gg. smwk	% SW
TOTALE Affari Generali .Pianificazione e Controllo di Gestione	375	120	32,00%	390	52	13,33%
TOTALE DIREZIONE GENERALE	250	20	8,00%	260	0	0,00%
TOTALE Segreteria di Direzione	939	75	7,99%	1040	146	14,04%
TOTALE Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*	875	199	22,74%	910	0	0,00%
TOTALE Servizi. Aria Controlli e Verifiche emissioni	375	76	20,27%	316	5	1,58%
TOTALE Servizio Aminato - Controllo e monitoraggio polveri e fibre	250	43	17,20%	260	0	0,00%
TOTALE Servizio Aria Monitoraggio e qualità dell'aria	750	208	27,73%	780	57	7,31%
TOTALE ServizioLaboratorio Biologia Ambientale e Ecotossicologia	125	62	49,60%	130	27	20,77%
TOTALE Servizio.Laboratorio Microbiologico	500	0	0,00%	520	0	0,00%
TOTALE Struttura Radioattività Monitoraggio e controllo	875	205	23,43%	886	69	7,79%
TOTALE Struttura. Suoli, Riufiuti e Siti Contaminati	1375	287	20,87%	1344	36	2,68%
TOTALE Struttura.Agenti Fisici I.E.A	875	97	11,09%	910	8	0,88%
TOTALE Struttura.Laboratorio Chimico	1625	233	14,34%	1690	104	6,15%
TOTALE U.O. Prevenzione e Protezione	250	56	22,40%	260	15	5,77%
TOTALE Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti	1570	170	10,83%	1560	159	10,19%
TOTALE Ufficio.Finanza e Programmazione	406	135	33,25%	390	89	22,82%
TOTALE U.O. Contabilità e Bilancio	31	0	0,00%	-	-	-
TOTALE Ufficio.Valorizzazione Risorse Umane e Organizzazione	689	156	22,64%	543	31	5,71%
TOTALE Unità di funzione - Centro archiviazione ed elaborazione dati -Reporting ambientale- Servizio Cartografico	125	0	0,00%	130	0	0,00%
TOTALE Unità di Funzione - Ecosistemi, biodiversità e uso del suolo	250	0	0,00%	260	0	0,00%
TOTALE Unità di Funzione - Supporto Tecnico per le valutazioni ambientali	500	158	31,60%	520	65	12,50%
TOTALE Unità di funzione Comunicazioni e Tecnologie Digitali – ICT	750	189	25,20%	780	69	8,85%
TOTALE Unità di Funzione. Controlli Integrati Impianti e Gestione Emergenze . Punto Ordinante AIA	123	20	16,26%	130	0	0,00%
TOTALE Unità di funzione. Sistema Qualità e Accrediti Laboratori	250	12	4,80%	260	0	0,00%
TOTALE Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.)	13977	2496	17,86%	14139	919	6,50%

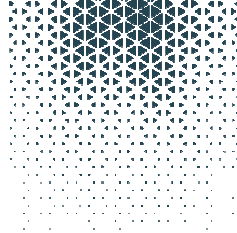


I dati forniti dall’Agenzia Regionale Per l’Ambiente della Basilicata riportati di seguito sono il risultato di un monitoraggio interno all’Agenzia nell’ambito del progetto sperimentale POLA condiviso con l’Ufficio della Consigliera di Parità e il CUG interno e, pertanto, risulta particolarmente dettagliato in quanto parametrato sui giorni di lavoro svolti in lavoro agile e non sulle risorse.

Trattandosi di fase emergenziale, in ottemperanza alle direttive emanate dalla ministra della Pubblica Amministrazione, i dipendenti hanno altresì usufruito dell’istituto delle ferie, nonché hanno beneficiato di istituti contrattuali di natura straordinaria, garantiti nel periodo del lockdown (Congedi parentali aggiuntivi, incremento dei permessi per legge 104) e prorogati per tutto il primo semestre 2020 per un totale di fruizione delle “agevolazioni” superiore al 50%, come si evince dalla tabella che segue:

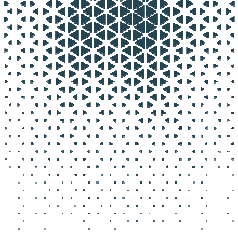
Descr. Reparto	GG. Cong. PAR 50%	GG. Agg. L.104	% fruizione agevolazione
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*		5	16,67%
Servizi . Acqua Controlli risorse idriche e Scarichi*		4	13,33%
Servizio. Aria. Monitoraggio e qualità dell'aria	11		36,67%
Struttura. Radioattività. Monitoraggio e controllo		24	80,00%
Struttura. Radioattività. Monitoraggio e controllo		12	40,00%
Struttura. Suoli, Riufiuti e Siti Contaminati		20	66,67%
Struttura.Agenti Fisici I.E.A		24	80,00%
Struttura.Laboratorio Chimico		7	23,33%
Struttura.Laboratorio Chimico	12		40,00%
Struttura.Laboratorio Chimico	30		100,00%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti	5		16,67%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti		14	46,67%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti	29	13	70,00%
Ufficio. Patrimonio e Approvvigionamenti		30	100,00%
Ufficio.V1alorizzazione Risorse Umane e Organizzazione		24	80,00%
Unità di Funzione - Supporto Tecnico per le valutazione ambientali		24	80,00%
Unità di funzione Comunicazioni e Tecnologie Digitali - ICT	7		23,33%
<b>totale</b>	<b>94</b>	<b>201</b>	<b>54,63%</b>

Nella fase successiva al periodo di chiusura, che - è bene chiarire - non ha riguardato le Pubbliche AMMINISTRAZIONI, tenute comunque a garantire lo svolgimento delle proprie attività, le normative intervenute a livello nazionale hanno disciplinato le



riaperture graduali, impartendo altresì, disposizioni alle PP.AA. volte alla accelerazione della conclusione dei procedimenti di propria spettanza, soprattutto con riguardo a fornitori ed utenze esterne, al fine di consentire al tessuto economico-sociale del Paese la progressiva ripresa delle attività.

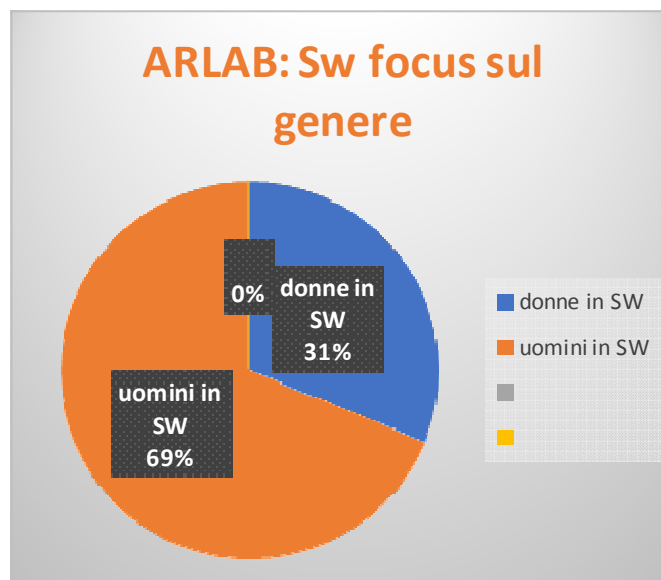
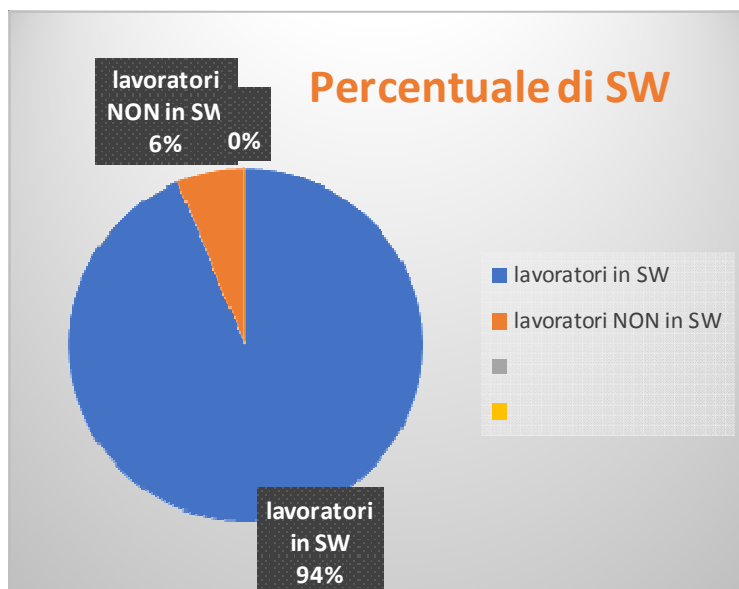
Nel secondo semestre, gli Uffici hanno riorganizzato le proprie attività gestendo un maggior numero di giornate di rientri in presenza del proprio personale, situazione che ha dovuto contemperare l'esigenza di garantire lo svolgimento delle attività istituzionali con la tutela della salute nei luoghi di lavoro.

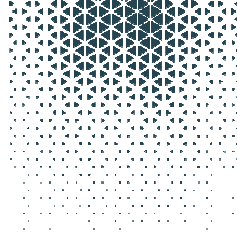


### 6.11 I dati forniti da ARLAB

I dati dell'agenzia regionale sulla formazione confermano il trend delle PP.AA di garantire al massimo numero di lavoratori/trovi l'accesso al lavoro agile in periodo di lockdown generalizzato; pertanto anche sul criterio di scelta non vi è stata alcuna selezione particolare né in termini di genere; né in termini di qualifica professionale né di attività smartizzabile.

Lavoratori totali	Lavoratori in SW					
	Categoria B		Categoria C		Categoria D	
	Donne	uomini	Donne	uomini	donne	uomini
80	2	6	6	9	26	26
	Totale in SW = 75					



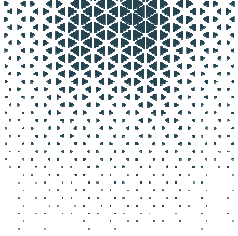


## 6.12 il lavoro agile e il settore privato

Di seguito si riportano i dati di alcune realtà imprenditoriali dimensionalmente significative operanti sul territorio regionale in settori diversi (dalla metalmeccanica ai servizi agli alimentari) che possono dare conto di questo primo anno di lavoro agile sia pure nella modalità emergenziale e evidenziare anche le differenze con il settore pubblico.

## 6.13 I dati forniti da Enel

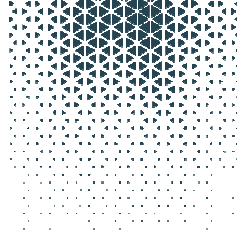
I dati riferiti da ENEL operante in Basilicata riferiscono di una realtà aziendale in cui già prima del lockdown era in atto un progetto pilota che, già a Giugno 2016 (momento di inizio sperimentazione) ha permesso a circa 500 dipendenti in Italia di lavorare in modalità “smart” per un giorno a settimana. Fin dalla sperimentazione la modalità di lavoro in smart working è stata introdotta **a partire dalle unità organizzative già al tempo caratterizzate da una diffusa cultura del lavoro per obiettivi e dalla presenza di idonei strumenti tecnologici**. Pertanto, il criterio di selezione sulla base del quale è stato collocato il personale in smart working è stato di tipo organizzativo relativo alle attività svolte. Tale modalità di lavoro è stata oggetto di un progressivo ampliamento coinvolgendo un numero crescente di unità produttive che ha interessato in Italia alla fine del 2019 oltre 11.000 persone con esclusione di situazioni organizzativamente non compatibili con la modalità smart working (es ruoli operativi ed attività di front office). **Con l’arrivo della Pandemia**, in risposta all’emergenza, Enel ha abilitato circa 17.000 dipendenti in Italia (oltre 37 mila nel mondo) con esclusione delle attività non remotizzabili allo “smart working emergenziale”. Per ciò che attiene alla presenza di ENEL in Basilicata i dati sullo SW sono riportati di seguito.



Fase 1: lockdown – in smart working emergenziale			
Ambito	Uomini	Donne	Tot Dip
Area Commerciale	23	24	47
Area Staff	3	4	7
Area Tecnica	43	7	50
<b>Totale complessivo</b>	<b>69</b>	<b>35</b>	<b>104</b>

Fase 2: post lockdown - in smart working emergenziale			
Ambito	Uomini	Donne	Tot Dip
Area Commerciale	14	11	25
Area Staff		4	4
Area Tecnica	36	8	44
<b>Totale complessivo</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>73</b>

	CRITERIO SELEZIONE	ESISTENZA REGOLAMENTO SU SW
FASE DI LOCKDOWN	A tutela del ruolo di “servizio essenziale” che ricopre Enel, per l’intero periodo di emergenza Covid il personale dedicato alle attività correlate alla continuità del servizio (non remotizzabili) ha continuato a lavorare sul campo;	Accordo sindacale 09/06/2020 contenenti le Linee Guida per lo SW continuativo della c.d. fase emergenziale che, sono diverse dalle modalità di fruizione stabilite dal precedente accordo del 2017 che stabiliva possibilità di effettuare lavoro agile per un giorno a settimana.
FASE DI POST-LOCKDOWN	sono rientrate in presenza anche le persone le cui attività erano solo parzialmente remotizzabili (es. commerciali); per l’intero periodo sono rimaste in smart working le persone le cui attività sono completamente remotizzabili	Tale accordo si riferisce a tutto il personale che svolge attività remotizzabili e ha carattere transitorio per la durata del periodo emergenziale, i riferimenti normativi, anche in relazione alle modalità di smart working prolungato, restano le previsioni contenute nella Legge n. 81/2017.



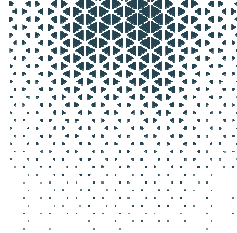
### 6.14 I dati forniti da FCA BASILICATA

I dati forniti dalla FCA (ex FIAT) di San Nicola di Melfi riferiscono il ricorso al lavoro agile di un numero di risorse molto esiguo atteso che il criterio di selezione principe è il tipo di attività del personale se, cioè, collegato o meno al processo produttivo.

RISORSE IN SW		CRITERIO SELEZIONE	ESISTENZA REGOLAMENTO
DONNE	UOMINI	per profilo professionale: non direttamente collegati al processo produttivo: 1. impiegati e quadri (bacino di utenza 295) 2. lavoratori c.d. fragili	CCNL di categoria
30	62		

Infatti: non hanno accesso allo SW non solo i lavoratori della produzione *tout court* ma anche chi – pur non essendo impegnato in produzione e quindi non afferenti al profilo operaio – svolga attività comunque collegata alla produzione.

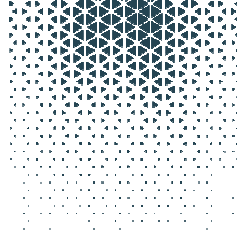




### 6.15 I dati forniti da FERRERO BASILICATA

I dati forniti dalla FERRERO operante a Balvano (PZ) confermano quanto già detto poco sopra in merito allo stabilimento FCA di Melfi e cioè che per gli stabilimenti produttivi di beni e servizi (nel caso di FCA si tratta di produzione auto e nel caso di Ferrero di alimenti) l'accesso allo SW è consentito solo al personale non strettamente correlato alla produzione come – a puro titolo esemplificativo- gli impiegati di pianificazione; segreteria di direzione; amministrazione del personale.

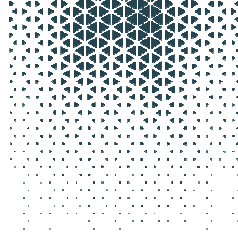
RISORSE IN SW		CRITERIO SELEZIONE	ESISTENZA REGOLAMENTO
DONNE	UOMINI		
4	4	per profilo professionale non direttamente collegati al processo produttivo: tutti gli impiegati di staff (8) della sede di Balvano accedono allo SW a rotazione	SI e accordo individuale pattizio



### 6.16 I dati forniti da SMART- PAPER

I dati forniti dalla SMART-PAPER -azienda di servizi- evidenziano come la capacità di adeguare la strumentazione informatica in uso al personale oltre che, ovviamente il tipo di attività svolta, sia il discrimine per un maggior o minor accesso a lavoro agile nel settore privato. La percentuale di **operatori in SW**, infatti, in piena pandemia è stata pari al **83%**.

RISORSE IN SW		CRITERIO SELEZIONE	ESISTENZA REGOLAMENTO
DONNE	UOMINI		
383	175	Sulla base del tipo di attività svolta se sia o meno possibile da remoto.	NO



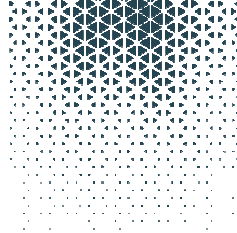
## Conclusioni

08.03.2020-08.03.2021, ad un anno esatto dal lockdown generalizzato che ha prepotentemente portato alla ribalta il lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa: quali conclusioni si possono trarre?

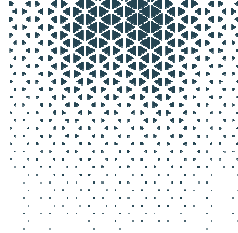
In via preliminare è bene ancora una volta ribadire che : quella che abbiamo e stiamo ancora sperimentando su larga scala è una specie particolare di smart working, in realtà coincidente con l'home working, nato all'insegna dell'urgenza e dal "fai da te".

E' evidente che con lo smart working non dovrebbe essere semplicemente cambiato l'indirizzo in cui viene effettuata la prestazione lavorativa, ma dovrebbe cambiare la modalità di effettuazione della prestazione stessa, che deve passare dalla semplice presenza sul luogo di lavoro all'orientamento per obiettivi. E così, il problema di corretta gestione dello Smart-Working non lo si deve legare alla capacità dell'organizzazione aziendale di far "girare" - come si dice - un programma aziendale anche fuori dall'ufficio, di fornire strumenti di collaborazione a distanza, ad esempio per fare una video-riunione virtuale o per condividere documenti su uno spazio cloud; ma, al contempo, deve coinvolgere strutturati percorsi sulla formazione del personale -in primis i dirigenti- deve vedere un ripensamento delle competenze e ma soprattutto deve esprimersi in differenti modalità di valutazione del personale. Il modello di controllo basato sulla co-presenza (che pure ha un suo valore) non funziona più, né per le imprese private né per la PA, mentre è indispensabile la capacità di definire gli obiettivi.

La pandemia ha messo a nudo, impietosamente, come le imprese e la PA abbiano mancato tante opportunità: lavoro che entra nelle case fa saltare il modello statico di impresa vittoriana, rimette in discussione l'idea stessa di appartenenza a un'impresa e cosa vuol dire essere a capo di un'un'impresa o essere un dirigente. Motivare le persone, caratterizzare l'impresa, dare valore aggiunto al cliente/utente, attraverso un lavoro che trasforma i fattori di ingresso verso prodotti e servizi, significa essere in grado di mettere progettualità innovativa al centro dell'identità dell'impresa.



Anche i modelli di welfare vanno ripensati; bisogna programmare ed investire su differenti e adeguati percorsi di conciliazione tempi di vita e di lavoro. Altrimenti ancora una volta, quella che sembra un'opportunità diventa un aggravio in più sulle spalle dei soliti noti: esempio tipico donne e mamme e proprio non possiamo permetterlo.



## Conclusioni

### Serenella Molendini - Consigliera Nazionale di Parità Supplente

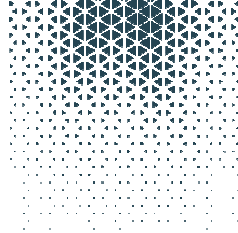
Il percorso effettuato dalla Consigliera Regionale avv. Ivana Pipponzi, e descritto in questo volume, ci restituisce una fotografia molto densa del cambiamento strutturale che è avvenuto nell'organizzazione del lavoro durante quest'anno in Basilicata, ma molti esiti e riflessioni sono sicuramente validi per buona parte del Paese.

La situazione pandemica da COVID 19 ci ha messo davanti ad un mondo "di prima" e ad un "mondo di dopo", uno scenario che ha stravolto la "normalità" del vivere di intere masse di persone dal punto di vista delle relazioni, dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro e infine dal punto di vista economico, provocando uno choc enorme nella vita quotidiana di tutti.

In questo scenario, quasi apocalittico - come non ricordare le città vuote e silenziose dei mesi di lockdown o i bollettini quotidiani di contagiati e morti – sono risultate fondamentali le ICT, anche in chi era più refrattario al loro utilizzo.

Se prima della diffusione del Covid 19 lavorava da casa poco più di un lavoratore su cento (1,2%), con il periodo di chiusura (marzo–aprile 2020) si è registrato il balzo in avanti arrivando all'8,8%, soprattutto in comparti già adusi a tecnologie digitali come i call center. La riapertura delle attività (maggio e giugno) conosce il ridimensionamento del fenomeno che tocca il 5,3% dei casi. L'ultimo periodo dell'anno con le chiusure a livello regionale si riscontra un incremento dell'home working, questa volta superiore al più stringente periodo di lockdown. Da giugno a novembre ben l'11,1% degli occupati lavora da casa, finora la quota più elevata. È interessante notare, inoltre, che, nel tempo, ci sia stata una progressione ed estensione della nuova organizzazione del lavoro non solo nei settori più affini alle tecnologie, ma anche nel manifatturiero e nei servizi.

Improvvisamente dunque e oserei dire, prepotentemente, la tecnologia è entrata in ambito lavorativo in tutti i settori economici dove questo è stato possibile. Certo non



possiamo parlare di vero smart working, di lavoro agile ordinario, come ampiamente illustrato nel volume, ma al più di **“lavoro agile emergenziale”**.

La differenza sostanziale tra le due denominazioni - **lavoro agile ordinario e lavoro agile emergenziale** - risiede **nella ratio**.

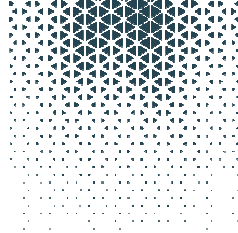
Infatti, per la L. 81/2017 le finalità dello *smart working* sono l'incremento della produttività e un miglior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa.

Nella fase emergenziale, invece, l'obiettivo dello *smart working* è stato quello di ridurre la circolazione delle persone, contenere l'ondata epidemica e ridurre i rischi di trasmissione del virus nei luoghi di lavoro.

Pensare, però, che si possa, tout court, spostare il lavoro dall'ufficio a casa, e tanto più in un periodo di emergenza, si regge sull'idea che lo spazio della casa sia uno spazio vuoto, uno spazio che si può riempire di un lavoro che viene dall'esterno senza creare impatti. Ma quello spazio non sempre è grande abbastanza da consentire il lavoro delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri, dei figli in DAD.

E, dunque, l'impatto sulla vita delle persone c'è stato ed ha svelato, da una parte le tante criticità: il digital divide del Mezzogiorno e dei piccoli centri abitati per l'accesso alla banda larga e agli strumenti per la didattica a distanza e per l'home working, dall'altro una certa lentezza innovativa nelle attività smartabili (in particolare nella Pubblica Amministrazione), il senso di isolamento, le insufficienti competenze tecnologiche, una dilatazione del tempo di disponibilità alla connessione, ma soprattutto un sovraccarico per le donne.

Il risvolto in cui si sono trovate le donne lavoratrici, infatti, è stato pesantissimo, totalmente schiacciate dai tripli/quadrupli turni: il turno del lavoro pagato svolto in home working, il turno domestico della cura (della casa, dei figli), il turno dell'istruzione dei figli (la didattica a distanza ha impegnato moltissimo le mamme), il turno dell'accudimento di persone malate, disabili o anziane, se conviventi. Tutto ciò ha prodotto affaticamento e stress notevolissimo. Tant'è che le dimissioni dal lavoro a seguito di maternità in Italia, nonostante siano state nel 2020 inferiori di circa 10.000



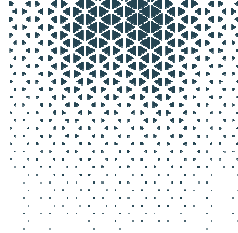
unità (27.049) rispetto allo scorso anno (36.783), sono comunque ancora molto elevate.

Tuttavia, lavorare da remoto ha dimostrato di essere uno strumento che ha consentito di assicurare, in genere, continuità all'attività lavorativa e, al tempo stesso, di ridurre notevolmente i rischi di trasmissione del virus nei luoghi di lavoro, perché, nonostante tutto, settori privati e, sorprendentemente, anche pubblici si sono organizzati con notevole rapidità per garantire il massimo possibile delle loro performance attraverso il lavoro a distanza.

Nelle risposte alle indagini e alle interviste inserite nel volume, la percentuale di chi ha espresso un giudizio positivo è abbastanza alta, perciò sembrerebbe che la “percezione soggettiva” sia buona, anche se è molto avvertito il senso di “isolamento” e la mancanza di relazioni sociali. Tuttavia, perché l'applicazione dello smart working sia un vero progetto di miglioramento organizzativo e di benessere che può adattarsi in modo dinamico alle diverse esigenze operative sarà necessario ritornare a quello che è il lavoro agile nello spirito della legge 81/2017.

Cosa fare dunque per il futuro? È necessario preparare le condizioni per la ripresa e l'unica certezza, oggi, è che **la ripresa passerà dall'innovazione tecnologica**, oltre che da quella quella “verde”. Dunque lo smart working con i suoi pilastri: uso di tecnologie collaborative; riorganizzazione degli spazi e dei tempi di lavoro; investimento nel capitale umano; revisione del concetto di leadership e dell'organizzazione del lavoro, potrà continuare ad essere “il grimaldello” per scardinare una cultura del lavoro ancora troppo plasmata su un modello maschile, con orari lunghi, con gli straordinari e una valutazione basata sulla presenza più che sui risultati.

Perché ciò avvenga sarà innanzitutto necessario ridurre gli squilibri territoriali e di genere rispetto al digital divide anche in riferimento alle competenze necessarie. E sarà ineludibile monitorare l'evoluzione dello smart working in tutti i settori della vita produttiva del Paese, sia pubblici che privati e predisporre piani di intervento legislativo ed amministrativo sul tema. Il fine sarà duplice:



- da una parte evidenziare e correggere eventuali criticità che una transizione incontrollata da forme tradizionali a forme di lavoro agile potrebbero essersi scaricate sulle donne lavoratrici, soprattutto in termini di aumento del carico di lavoro;
- dall'altra parte individuare e applicare buone pratiche e relativi modelli di incentivazione che consentano di utilizzare le opportunità offerte dal lavoro agile per ridurre il gap femminile in ambito occupazionale e retributivo.

Analizzare con attenzione luci ed ombre di questa esperienza, come è stato fatto dagli autorevoli autori/autrici di questo volume, ha scalfito molti luoghi comuni e molti pregiudizi al fine di poter valorizzare i punti di forza e, nel contempo, intervenire su quelli più critici, soprattutto a carico delle donne. E, sono certa che il progetto dell'Osservatorio sullo Smart Working, la ricerca e analisi promossa Dall'Avv. Pipponzi, Consigliera Regionale di Parità, consentiranno di fare un grande salto culturale al fine si passare da una misura emergenziale anticontagio ad un modello di sviluppo nuovo e più attento alle esigenze della Pubblica Amministrazione, delle aziende e delle lavoratrici/lavoratori di questa bellissima Regione.