



UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI
EMILIA ROMAGNA E BOLOGNA



COORDINAMENTO PARI OPPORTUNITÀ
UILCA EMILIA-ROMAGNA E BOLOGNA

Le News di LUCIA
Anno I - Numero 1
MAGGIO 2020

L'Editoriale

Lavoro da Remoto o *Smart Working*? Un'evoluzione possibile

Sommario

Pag.

1-5	L'Editoriale
6-7	<u>Smart working: cosa ci ha dato e cosa ci ha tolto</u>
8-12	<u>Essere genitore in-agile con figli a casa</u>
13-15	<u>Smart working tra passato e futuro</u>
16-20	<u>Le donne le più colpite</u>
21	<u>Lucia vi consiglia</u>
22	<u>Chiedi a Lucia</u>

La legge 81/2017 sul lavoro agile ridisegna il concetto di subordinazione, improntandola a caratteri di flessibilità e autonomia. L'assenza di vincoli di tempo e spazio nell'esecuzione della prestazione lavorativa fonda la sua logica in un miglior work-life balance .

Il Lavoro Agile, ormai definito *Smart Working*, è disciplinato da 5 articoli, dal 18 al 22, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 intitolata: *"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"*

L'Art. 18, al primo comma, recita:

- 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

Redazione

Coordinatore
Simona Ortolani

Componenti
Angela Scalese
Elisa Innocenzi
Francesca Corghi
Marzia Pedrini
Michela Forcellini
Renato Cestaro

Responsabile Editoriale
Adriano Cosentino



SEGRETERIA REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
E BOLOGNA

Segretario Generale
Adriano Cosentino

Via Serena 2/2
40127 Bologna

tel. 051- 521462 - fax. 051-552662

uilca.emiliaromagna@uilca.it

Facebook: [UILCA ER-BO Network](#)

L'Art. 19, primo comma, sancisce chiaramente il "Diritto alla Disconnessione":

1. *L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.*

Il CCNL ABI, recentemente rinnovato, ha disciplinato ulteriormente alcuni aspetti del Lavoro Agile per la categoria del Credito (*troppi a parere dello scrivente e più avanti spiegherò il perché*). Circa la disciplina contrattuale, si veda l'articolo nella sezione "Blog" del sito UILCA a cura di G. Bilanzuoli:

[\(https://uilca.blog/2020/05/06/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione/\)](https://uilca.blog/2020/05/06/smart-working-e-diritto-alla-disconnessione/).

L'emergenza pandemica ha d'improvviso costretto le Aziende a trovare soluzioni di lavoro da remoto per migliaia di colleghi. Gli ormai famosi DPCM hanno agevolato aziende e lavoratori nello scopo attraverso temporanee modifiche legislative (*sospensione accordo individuale, ecc*), peraltro ancora in vigore per l'emergenza Covid.

Ci siamo così trovati, perlopiù da casa, a lavorare, elaborare, resistere, in un tempo sospeso tra famiglia e dovere, tra reti sociali e relazioni professionali.

Milioni di persone hanno dovuto sperimentare la prosecuzione delle attività in remoto dalle loro case. Un cambio epocale rispetto solo all'anno precedente quando, secondo l'osservatorio del Politecnico di Milano, erano 700mila le persone che svolgevano o sperimentavano il lavoro agile per uno o due giorni alla settimana.



Nonostante i tempi ristretti e la generale impreparazione di strutture aziendali e della dirigenza intermedia, la pandemia è stata l'occasione per una sorta di "prova generale" del lavoro da remoto, la cui portata andrà ben oltre il necessario distanziamento nei luoghi di lavoro finalizzato a ridurre i rischi da contagio Covid.

In generale, ci sembra di capire che il lavoro da casa sia gradito ai più (*alle più, dovremmo declinare, purtroppo*). Tant'è che molte/i, di buon grado, hanno accettato di utilizzare i propri devices pur di accedere a questa forma di prestazione lavorativa nell'emergenza. E' prevedibile che, nell'immediato futuro, la prestazione in "Smart Working" raggiungerà numeri ben maggiori di quelli ante-pandemia.

[Torna alla prima pagina](#)

Ciò è avvalorato da una serie di vantaggi che il lavoro da remoto o lavoro agile può portare ai vari attori:

- ai Lavoratori: in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di minori costi per spostamenti e consumi sopportati per la “giornata” lavorativa (trasporti, usura auto e parcheggi, bar e ristoranti, ecc.);
- alle Aziende: in ordine a minori Costi Operativi, Immobilizzazioni e Costo del Lavoro (v. Premi Assicurativi e Indennità, a cominciare dal ticket pasto);
- al Trasporto Pubblico e alle Finanze Pubbliche: perché, utilizzando meno i mezzi di trasporto, si avrà un beneficio di costi per i gestori. E’ infatti noto che le “tariffe” non coprono i costi delle aziende e devono essere integrati, come sono, da risorse degli Enti Locali e Statali;
- all’Ambiente: per le minori emissioni dovute alla ridotta mobilità, sia con mezzi pubblici che privati, nonché al minore dispendio di energia per illuminazione e climatizzazione dei luoghi di lavoro.

Sembrerebbe quasi un processo “WIN-WIN”, dove tutti trovano un vantaggio, ambiente incluso.

Così non è! Alcune criticità sono già emerse. Ne citerò solo alcune.

Causa emergenza, ci si è trovati proiettati in condizioni atipiche di “lavoro da casa”,

senza aver avuto il tempo per organizzare spazi, tempi e strumentazione tecnologica. L’arretratezza della “Rete” digitale, sovraccaricata com’era dal massiccio aumento delle contemporanee connessioni, così come gli *hot-spot* di casa, non di rado ha reso la prestazione lavorativa in remoto spesso problematica. La compresenza dei figli in casa per l’intera giornata causa *lock-down*, con tutto quello che ne consegue, ha costituito una delle più diffuse criticità del periodo. E la riapertura delle scuole non risolverà del tutto questo problema, se si rimarrà in una logica di rigidi orari.

Infine i costi accessori nascosti come: l’adeguamento alla banda larga, la stampa, l’energia, ecc., che il lavoro da casa comporta. Sommati, peraltro, alla perdita del diritto al ticket pasto.

In prospettiva sarà diverso?

Lo *Smart Working* non è solo lavorare da remoto. Non è spostare la sede di lavoro a casa.

Smart Working è un approccio al lavoro che ha come obiettivo quello di migliorare l’efficienza e l’efficacia del lavoro grazie a un mix di flessibilità, autonomia e collaborazione, introducendo strumenti e ambienti ottimali per i dipendenti (C.P.D. 2008).

Allora l’auspicio è che, passata l’emergenza, si arrivi per davvero allo *Smart Working* nella sua accezione internazionalmente riconosciuta, pur rimanendo nell’ambito contrattualizzato del “Lavoro Dipendente”.

[Torna alla prima pagina](#)

Certo ci sono lavoratori che devono stare, giocoforza, sul luogo del lavoro. Ma ce ne sono tanti altri che possono esercitare la loro “professionalità” da casa, da un caffè, da un *co-working*, da una sede distaccata, in viaggio o, per paradosso, dalla spiaggia. Non importa il luogo. Basta che le “Reti” lo permettano.

In altre parole, il luogo della prestazione perde di significato a favore dei contenuti e dell’autonomia. In questa cornice, anche l’orario di lavoro diventa secondario perché un orario rigidamente scandito, seppure da remoto, nega quel fondamentale concetto di flessibilità e autonomia insito nello *Smart Working*.

Il focus si sposta sulla capacità di autogestione in un rapporto di leale e produttiva collaborazione con l’azienda.

Si lavorerà a fronte di chiari obiettivi qualitativi, da realizzare in un tempo definito all’interno del quale il lavoratore possa trovare la reale conciliazione tra vita e lavoro. Così da poter esprimere tutto quel potenziale di creatività ed efficacia che, peraltro, le aziende evolute si aspettano dai propri collaboratori.

Certo il piano aziendale resterà quello che dovrà gestire di fatto il rapporto di lavoro. Occorrerà quindi ripensare i processi e l’organizzazione aziendale per i lavoratori Smart. La formazione e la tecnologia saranno centrali, anche per chi dovrà coordinare gruppi di lavoratori Smart. Le aziende dovranno dotarsi di evoluti strumenti di *task management* per sapere chi sta lavorando nel momento, su cosa,

quali sono i suoi obiettivi e il loro grado di avanzamento. Si badi: non in ottica di controllo del lavoratore, ma solo di realizzazione dei contenuti attesi.

Parimenti andranno riformulate le valutazioni delle performance dei lavoratori, adattandole al modello *Smart*.

Concludo con una speranza. Che le così dette “Parti Sociali” diventino, appunto, più Smart. Che riescano cioè ad abbandonare quelle rigidità novecentesche che hanno caratterizzato sinora il rapporto di lavoro dipendente fondate su: ossessiva subordinazione, direzione e controllo, luoghi definiti e tempi scanditi. Il tutto all’interno dello sterile schema di scambio: ore di lavoro-retribuzione.

La tutela della dignità del lavoratore Smart non può essere confinata alla mera salvaguardia della sua capacità prestazionale oppure a paternalistiche norme anti “marginalizzazione” Si deve estendere alla dimensione della sua elaborazione intellettuale e sociale che non sempre risponde a forme di contratto tipiche, ma che, tuttavia, le ri-forma e le plasma.

Mi spingo infine ad immaginare che, quando lo *Smart Working* sarà completamente realizzato, anche l’odierno -prezioso- diritto alla disconnessione diventerà superfluo. Forse...

Adriano Cosentino

[Torna alla prima pagina](#)

In questo numero trattiamo il tema dello Smart Working tra passato e futuro. Leggerete alcune riflessioni su cosa ci ha lasciato e cosa ci ha insegnato, nel bene e nel male, questo periodo pandemico e ascolterete i preziosi consigli di una Psicologa che ci ha cortesemente rilasciato un'intervista, indicandoci i migliori comportamenti da adottare con i figli a casa mentre stiamo lavorando. Registriamo infine la pericolosa recrudescenza sul tema della violenza domestica che, durante il periodo di convivenza forzata dovuto al lock-down, si è ulteriormente accanita su donne e madri di famiglia.

La rivoluzione smart del lavoro

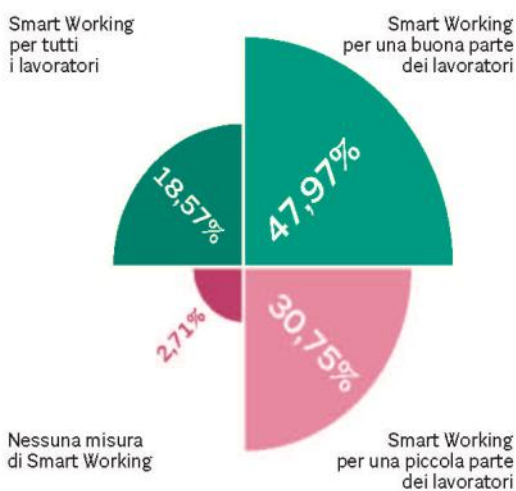
PRIMA E DOPO IL COVID

Dati riferiti a 800 aziende intervistate

L'Italia prima dell'emergenza sanitaria



Le misure adottate durante l'emergenza

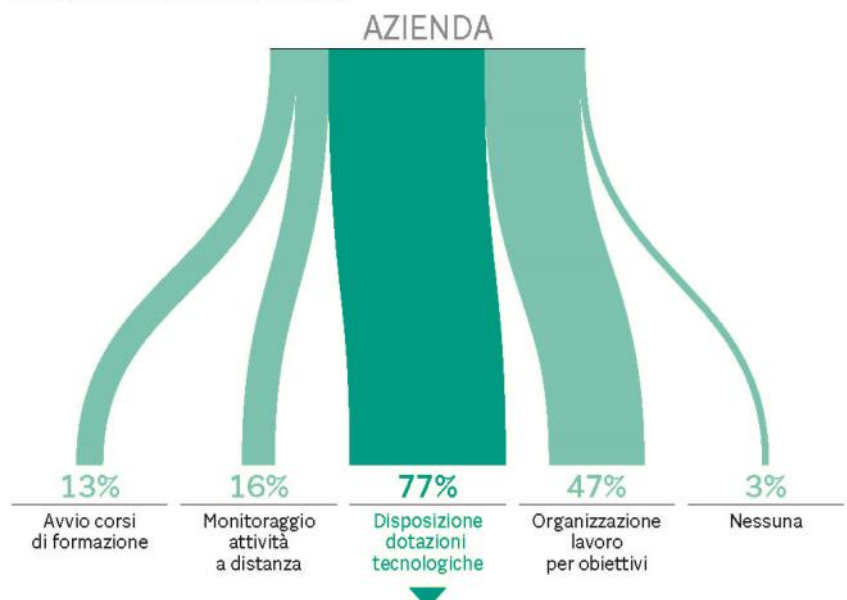


Fonte: Fondirigenti. QuickSurvey, aprile 2020

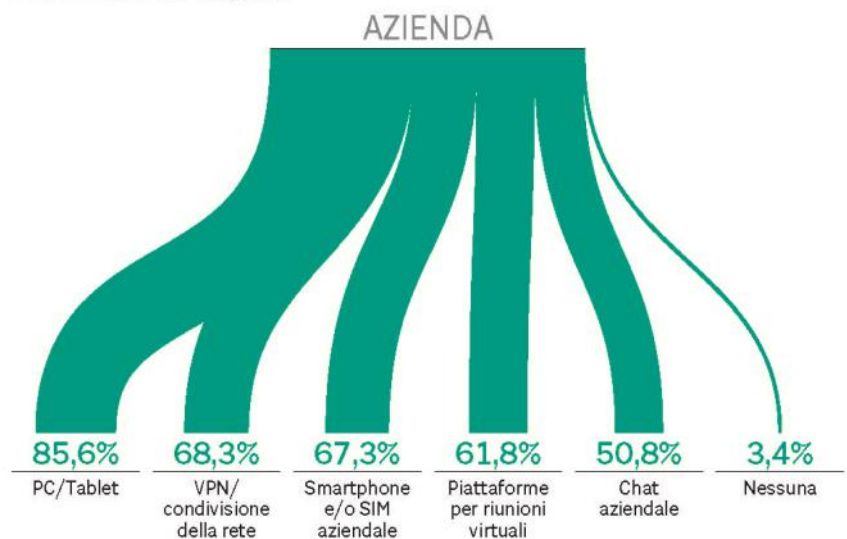
AZIONI E DOTAZIONI PER FAVORIRE LO SMART WORKING

Dati riferiti a 800 aziende intervistate

Azioni per favorire lo smart working



Dotazioni tecniche a supporto



[Torna alla prima pagina](#)

SMART WORKING

Cosa ci ha dato e cosa ci ha tolto

In questi ultimi mesi sono cambiate le abitudini di tutti: abbiamo sospeso le relazioni sociali, abbiamo imparato a mantenere la distanza di sicurezza dagli altri, ci siamo dovuti adattare alla chiusura delle scuole e alla didattica dei figli da casa e abbiamo addirittura affrontato la chiusura delle aziende per cui lavoriamo.

Ci siamo dovuti inventare, praticamente dalla sera alla mattina, una nuova organizzazione aziendale, familiare e personale. Il contatto con il mondo reale è diventato virtuale: dai corsi di cucina a quelli di musica, dai cinema alle visite guidate, dalle lezioni scolastiche al lavoro.

Questo passaggio è avvenuto, per forza di cose, senza che fossimo pronti.

Non eravamo pronti dal punto di vista tecnologico: spesso nelle nostre case mancavano anche gli strumenti necessari (linee ADSL, portatili, stampanti, ecc.) e così lo *smartphone* è diventato il tramite di tutte le nostre attività.

Non eravamo pronti anche, e soprattutto, a livello mentale: il passaggio senza filtri al virtuale ha messo in moto una valanga di comunicazioni digitali che rischia di travolgerci.

Le misure prese per il contenimento della diffusione del virus ci hanno richiesto, fra le altre cose, anche di lavorare da casa in *"smart working"*.

Nell'emergenza, disporre per questa modalità di lavoro è stato sicuramente efficace perchè ha permesso di continuare a lavorare diminuendo gli spostamenti, la contiguità e quindi il rischio contagio. Non trascurabile anche la possibilità di gestire i figli minorenni costretti a casa dalla sospensione dei servizi educativi e didattici.

Negli ultimi giorni, però, molti genitori sono stati richiamati al lavoro. Chi si sta occupando della c.d. "Fase 2" sembra non preoccuparsi, se non marginalmente, della messa a punto di soluzioni per le lavoratrici che hanno figli minorenni.

Molte colleghe continueranno comunque a lavorare da casa, ma non sarà un privilegio per tutti, se di privilegio si può parlare, sperimentata la difficoltà che implica lavorare da casa in compresenza dei figli. Soprattutto per chi ha figli molto piccoli è praticamente impossibile concentrarsi sul solo lavoro per cinque minuti di seguito senza che vi sia un'interruzione, una richiesta di attenzione, di aiuto.

Contare sulla disponibilità dei nonni, per chi li ha, non è possibile. Sono una delle categorie più fragili a cui è consigliato rimanere a casa o, perlomeno, ridurre al massimo i contatti.

Occorre quindi al più presto mettere a punto soluzioni per la gestione dei figli per permettere alle mamme di tornare al lavoro o lavorare da casa senza dover nel frattempo occuparsi della didattica on line o dei compiti dei figli. Quantomeno, poter usufruire di congedi che non penalizzino eccessivamente la retribuzione, com'era contenuto nella proposta della UIL (80%) che però "non ha trovato ascolto".

[Torna alla prima pagina](#)

Nella nostra società non è un segreto che le donne siano ancora vittime di pregiudizi di genere per i quali saranno ancora loro a dover sacrificare il lavoro a favore della famiglia, con ripercussioni sul reddito e sulla possibilità di carriera. Se non a trovarsi addirittura nella condizione di dover rinunciare completamente al lavoro, perdendo definitivamente l'indipendenza economica.

In questo contesto, rischiamo di tornare indietro di almeno settant'anni per quel che riguarda la parità di genere: ci ritroveremo di nuovo angeli del focolare, imbavagliate da una mascherina per giunta.

Condizione occupazionale delle coppie italiane (dati in migliaia) con 1 o più figli

ETÀ DEL FIGLIO PIÙ PICCOLO DELLA COPPIA	FINO A 5 ANNI	6-17 ANNI	18 ANNI E PIÙ	TOTALE
COPPIE TOTALI	2.198	3.314	2.908	8.420
Entrambi i partner occupati	1.110	1.720	1.030	3.860
Entrambi i partner occupati full-time	637	988	693	2.318

[Torna alla prima pagina](#)

ESSERE GENITORE In-Agile CON FIGLI A CASA

Intervista alla dott.sa Francesca Venturoli

Francesca Venturoli è una Psicologa, iscritta all'Albo dell'ordine degli Psicologi dell'Emilia Romagna (N.8181), con 20 anni di esperienza e mamma di 3 ragazzi di 10, 12 e 14 anni, competenze che mette al servizio di privati e aziende.

L'abbiamo intervistata per chiederle qualche consiglio pratico su come prepararci al meglio nell'affrontare i mesi che verranno con i figli ancora a casa da scuola.

Francesca ci puoi dare qualche indicazione che possa aiutare le nostre colleghe e mamme che stanno lavorando prevalentemente da casa e, quindi, devono gestire in contemporanea spazi e attività dei loro figli? Cosa fare per sopravvivere e mantenere un barlume di serenità e lucidità?

Prima di tutto la mia solidarietà di mamma lavoratrice va alle mamme che lavorano, perché tra tutte le emergenze che sono andate alla ribalta in questi mesi, sanitaria prima ed economica poi, quella dei genitori è passata gioco forza in secondo piano.

Dei genitori sì, ma sappiamo bene che la mamma è sempre la mamma, per cui a fare le spese maggiori di questa situazione, dal punto di vista lavorativo, siamo proprio noi mamme.

Non ho certo la bacchetta magica, ma vorrei dare un paio di indicazioni valide con figli di tutte le età:

- > **SENSI DI COLPA**, che in tante abbiamo verso i figli, per le urla che ogni tanto scappano, per il poco tempo di qualità dedicato, le regole che sono saltate o si sono allentate, ma anche verso il lavoro, perché non riusciamo a performare come siamo capaci in ufficio ... Chi più ne ha più ne metta. Sensi di colpa da **ABBASSARE DRASTICAMENTE**, perché tutti abbiamo dovuto e dobbiamo continuare a **RESISTERE** e non succederà niente di irreparabile se i nostri figli stanno guardando più la TV, il tablet, se stanno più tempo davanti al pc, ai videogiochi o con il telefonino in mano (per i più grandi tra l'altro spesso momento di socializzazione), se mangiano più schifezze del solito, ecc. Come quando sono i nonni ad essere un po' più lascivi con le regole diciamo *"con i nonni sì, con noi no"*, un giorno diremo *"in quarantena era concesso, ora non più"*
- > **VEDERE** la situazione dal **PUNTO DI VISTA** dei nostri **FIGLI**
 - i più piccoli stanno avendo l'occasione unica di crescere con noi accanto, stanche, stressate, ma ci siamo e per loro questo è già straordinario, una vera e propria festa.
 - i più grandicelli, per quanto stiano sgobbando tra video-lezioni e compiti, non

[Torna alla prima pagina](#)

sono certo stressati come quando dovevano svegliarsi presto e prepararsi a puntino per andare fuori, spesso tutto il giorno e fare mille attività.

Quindi, **OSSERVARE** e **ASCOLTARE** i nostri figli, vale sempre, ma ora più che mai, per cercare di capire come LORO stanno vivendo questa situazione, non noi.

- > Legato al punto precedente, **ATTENZIONE** a quello che **TRASMETTIAMO**, al nostro umore, ai toni di voce, al non verbale, quindi agli sguardi, ai gesti, ai silenzi ... i nostri figli, a tutte le età, sono delle SPUGNE e ci imitano, sempre. Non conta tanto quello che diciamo, se non coincide con l'**ESEMPIO** che diamo. Chi ha figli adolescenti lo sa bene! Sono bravissimi nello sgararci. In caso di figli con ansie forti, prima di tutto guardarci e cambiare quegli atteggiamenti che possono essere involontariamente ansiogeni.
- > **POCHE REGOLE CONDIVISE**, ora più che mai abbiamo tutti la tendenza ad aggiungere regole, nel tentativo di gestire situazioni complesse che ci sfuggono di mano. Poche regole, chiare, da rispettare rigorosamente però. Quelle poche che consentano una convivenza il più possibile serena per tutti. La camera degli adolescenti sembra un campo di guerra? Un minimo di igiene e vivibilità la possiamo pretendere ma poi è il loro regno, dove si rifugiano e hanno diritto di avere uno spazio solo per loro, perché sono dei piccoli adulti, hanno le nostre stesse necessità ...
- > **AUTONOMIE**, la situazione impone e rappresenta un'occasione unica per aumentare le autonomie dei nostri figli, finché scuole e servizi educativi non saranno tornati a regime, questa è occasione d'oro. Vediamola così, è una questione di SOPRAVVIVENZA.
Anche per sfatare un po' lo stereotipo delle mamme italiane iperprotettive e dei figli bamboccioni ...
- > **MOVIMENTO** all'aria aperta, con un genitore, potrebbe essere un'occasione unica anche questa per creare NUOVE ABITUDINI, uscire in passeggiata, solo questo per ora possiamo fare, evitando assembramenti; magari si può incappare in incontri casuali con conoscenti, non si sa mai! Passare anche solo un po' di tempo all'aperto poi, aiuta tutti a regolarizzare il ciclo sonno-veglia, che in certi casi è vitale. Io pratico lo *psicowalking* con chi apprezza la passeggiata, proprio perché svolgere un'attività leggera all'aperto, aiuta già di per sé l'umore.

[Torna alla prima pagina](#)

Queste linee guida sono valide in generale. Se invece volessimo vedere più nello specifico le diverse fasce di età?

Piccola premessa: il Governo ha attuato manovre a sostegno dei genitori, quindi tra bonus baby-sitter e congedi, anche se il grosso del carico, fisico e soprattutto mentale, sarà sulle spalle di noi mamme. Quindi attrezziamoci come meglio possiamo!

0 - 1 ANNO, 1 ANNO E MEZZO

La parola d'ordine a questa età è **AIUTO**, importante sempre, ma quando i cuccioli sono così piccoli più che mai, direi proprio da **PRETENDERE**, in generale. Nel particolare, se i nonni sono già stati coinvolti, ovviamente proseguire. Se invece non sono a disposizione o si preferisce proteggerli dal rischio di contagio, l'opzione baby sitter resta l'unica percorribile al momento. Se vi ritrovate da sole a dover gestire il tutto e avete ancora della maternità facoltativa da prendere, la valuterei seriamente, perché **NON** siamo in un periodo normale. Questo se siete a casa, se avete necessità di andare al lavoro, valutate cosa vi serve di più, prendervi un po' di tempo in più o anche magari staccare tornando al lavoro, dopo mesi di full immersion mamma-figlio H24 ... dipende dai casi e dal carattere. Altra parolina magica è **ROUTINES**, anche con i più piccoli, aiutano noi mamme e i cuccioli ad avere un minimo di abitudini, di "organizzazione" nel circolo di pappa, ruttino, cacca, nanna e via di nuovo ... per non arrivare a sera con la sensazione di non aver concluso nulla.

Premesso che pretendere di lavorare con figli così piccoli nei paraggi è un'impresa e non si può rendere al 100%:

- brevissimi SLOT di lavoro, in base alle autonomie del piccolo, quando riuscite a metterlo davanti alla tv, ad un video musicale, a farlo addormentare;
- l'ideale sarebbe lavorare in una stanza diversa dalla sua, ma non sempre è possibile
- potete cercare di lavorare la mattina presto o la sera quando dorme e se non dorme tutta la notte (parlo di quando mangia già regolarmente di giorno, anche se non è ancora svezzato), prenderei in seria considerazione il libricino "Fate la nanna" di Estivil, tanto criticato e in parte ritrattato dall'autore. Io non posso che parlare bene di questo metodo, che in verità ho applicato flessibilizzandolo negli orari, perché mi ha permesso di dormire ai 6 mesi dei miei figli (quando mi svegliavo dalle 5 alle 6 volte a notte), soffrendo 3 notti con il primo e solo 2 con i fratellini, per riprendere il lavoro con un minimo di lucidità mentale.

1 ANNO, 1 ANNO E MEZZO - 4 ANNI

AUTONOMIE a go-go, anche qui se siete sole, brevi slot di lavoro, alternati a frequenti pause con saluto alla prole. La capacità di attenzione cresce progressivamente e ci si

[Torna alla prima pagina](#)

possono ritagliare anche discreti spazi per lavorare (anche per fare altro!), quando il piccolo è preso dalle sue attività. Non appena si potrà, solidarietà tra mamme e condivisioni di baby sitter oppure immolarsi alla causa a turno con la gestione dell'amichetto, in modo da consentire all'altra di lavorare un po'.

ELEMENTARI

Dobbiamo ancora capire come evolverà la situazione ma possiamo ipotizzare a settembre una scuola bene che vada a singhiozzo e lezioni un po' in presenza e un po' online. Fino ad allora, la mattina se non hanno lezione lasciarli dormire di più, poi i compiti con supervisione variabile a seconda dell'età, lezione quando c'è e tanto spazio per il gioco, limitando i sensi di colpa come dicevamo prima. Finché i nostri figli non potranno rivedere qualche amichetto, i videogiochi e le videochiamate guidate sono la loro unica fonte di socializzazione, perché le lezioni su Zoom a quell'età non sono interattive tra studenti. A questa età per fortuna necessitano di meno sorveglianza, sono più autonomi e si può pensare di gestire da sole la situazione, anche se appena si potrà ospitare un amichetto a turno sarà vitale per tutti, oppure un'alternativa potrebbe essere quella di portare nostro figlio al parco e lavorare da là. Il tema importante sarà infatti anche l'estate e le ultime due opzioni potranno essere di grande aiuto quando avremo un po' più di libertà di spostamento: solidarietà tra genitori e flessibilità sulla "logistica" del lavoro.



ADOLESCENTI

Di positivo c'è il fatto che di media stiamo passando più tempo insieme con i nostri figli adolescenti. È importante che ognuno di noi abbia la sua **PRIVACY**, i suoi spazi, come dicevamo prima. La mattina hanno lezione, il pomeriggio dobbiamo aiutarli a prendere ritmi regolari, quindi prima i compiti e poi svago (i social e i videogiochi per loro sono fonte di socializzazione importante, non dimentichiamolo) e poi uscire perché ne hanno bisogno. Per ora possono uscire solo con noi ed è importante motivarli a fare almeno due passi, per il discorso dell'umore e del ciclo sonno-veglia, a tendere potranno incontrarsi con un amico/a. Ora più che mai poche regole chiare e soprattutto a questa

[Torna alla prima pagina](#)

età condivise. Ascoltarli quando ne hanno voglia loro, attenzione alle pause quando vogliamo noi, con gli adolescenti occorre FLESSIBILITA' e ricordarci sempre che gli adulti siamo noi! Maggiore autonomia, a seconda del carattere, già dai 10-11 anni si possono lasciare in casa (telefono a portata di mano) soli per un paio di ore. Questo impatta sul monte ore di eventuali aiuti o semplicemente sulla nostra libertà di azione, se ad esempio ci vogliamo prendere il tempo per una passeggiata da sole o di coppia, oltre che sulla possibilità di non dover ricorrere ad aiuti esterni. Controllo soft, serale su come hanno strutturato la giornata, il pomeriggio in particolare, aiutandoli ad adottare routines efficaci, perché per loro non è naturale. Autonomia e fiducia, perché se riusciamo a concederla loro, li stiamo aiutando a crescere, anche sbagliando si cresce ...

In sintesi: dobbiamo essere il **FARO** per i nostri figli, il porto sicuro dove approdare nella tempesta:

- Fiducia nelle loro capacità
- Autonomia crescente
- Regole, poche e condivise
- Osservarli e ascoltarli



Francesca Venturoli www.francescaventuroli.com tel. 3463006005

[Torna alla prima pagina](#)

SMART WORKING Tra passato e futuro

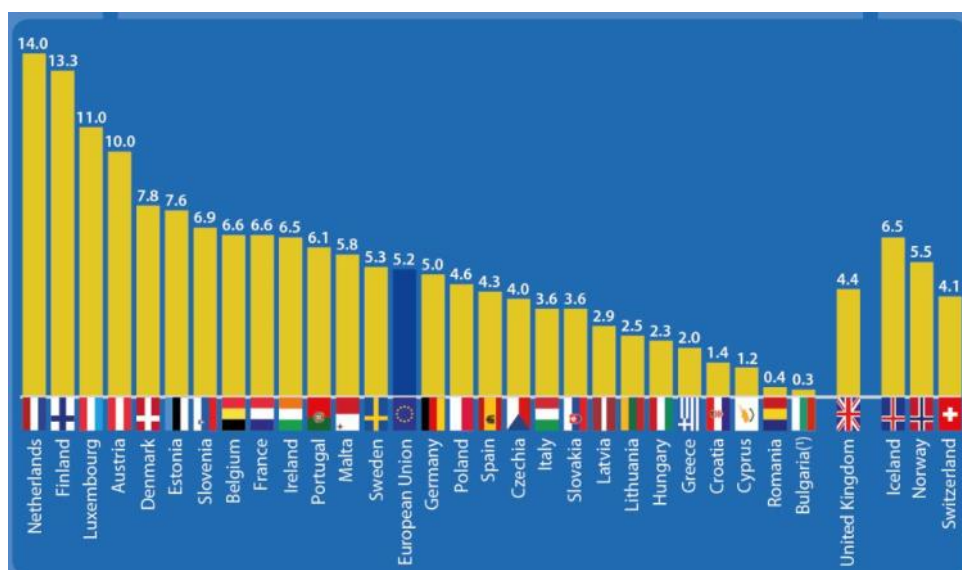
Impensabili e davvero inaspettati i cambiamenti imposti dal coronavirus, anche dal punto di vista del modo di lavorare. Il ricorso massiccio ad uno *smart working* o lavoro agile di emergenza ha, infatti, consentito a molti di continuare a svolgere la propria professione da casa, riducendo gli spostamenti e le possibilità di contagio.

Il lavoro agile è sicuramente un modello in grado di portare notevoli vantaggi alle organizzazioni che lo adottano: in termini di produttività, di qualità e anche di welfare, senza considerare il risparmio di costi per uffici, parcheggi, mense aziendali, ecc.

Nell'ottica del lavoratore, lo *smart working* è associato principalmente ad elementi positivi: miglior qualità della vita, miglior gestione del tempo in famiglia e minor stress legato al trasferimento casa-lavoro ed agli orari prestabiliti, riduzione di spese di benzina, biglietti per mezzi pubblici e non ultimo un impatto positivo sull'ambiente.

L'Eurostat, proprio all'inizio dello scorso febbraio, ha pubblicato i dati per l'anno 2019 che riguardano "i dipendenti che lavorano da casa" nei 27 paesi dell'Unione.

L'Italia si collocava in fondo alla classifica (22° posto), con solo il 3,6%: è evidente come la flessibilità sulle modalità lavorative a distanza non appartenesse alla cultura organizzativa dei manager italiani.



A seguito dell'emergenza, molte aziende italiane hanno sviluppato il lavoro agile in maniera repentina, e una percentuale molto alta di queste ha dimostrato di essere in condizione di poterlo fare: nei giorni del *lock-down* almeno due milioni di italiani lavoravano da casa in *smart working*, un aumento di circa il 400%

rispetto ai circa 700mila lavoratori che nell'Italia pre-epidemia sperimentavano questa forma di lavoro almeno un giorno alla settimana.

È lecito pensare, quindi, che il gap da colmare fosse soprattutto di tipo culturale: visto sempre con enorme diffidenza, lo *smart working* veniva identificato come un sistema per starsene a casa, per non essere controllato dal capoufficio e quindi per battere la fiacca.

La pratica di questi mesi di emergenza ci ha insegnato, invece, qualcosa di ben diverso: si è responsabilizzati a tal punto da lavorare troppo, ben oltre quelle che dovrebbero essere

[Torna alla prima pagina](#)

le ore previste da una gestione normale del lavoro.

La presenza pervasiva di smartphone, tablet o pc portatili - spesso forniti dalle stesse aziende per cui si opera - ci sta rendendo sempre raggiungibili e disponibili per il datore di lavoro (un fenomeno che viene chiamato *always on*) con il rischio di interferenza nella propria sfera personale, perché il confine tra lavoro e vita privata tende a scomparire. Questa sovrapposizione tra tempo di lavoro e tempo di vita può essere fonte di conflitti personali e familiari e può avere ripercussioni sulla nostra salute psicofisica (L'iperconnettività dei lavoratori da remoto, può portare a patologie quali il techno-stress, la dipendenza tecnologica, il *burnout*.)

È urgente quindi una regolamentazione del diritto alla disconnessione, che non preveda solo il diritto formalmente dichiarato di spegnere il telefono dedicato al lavoro e di non rispondere alle mail, ma che preveda anche specifici strumenti per la sua attuazione.

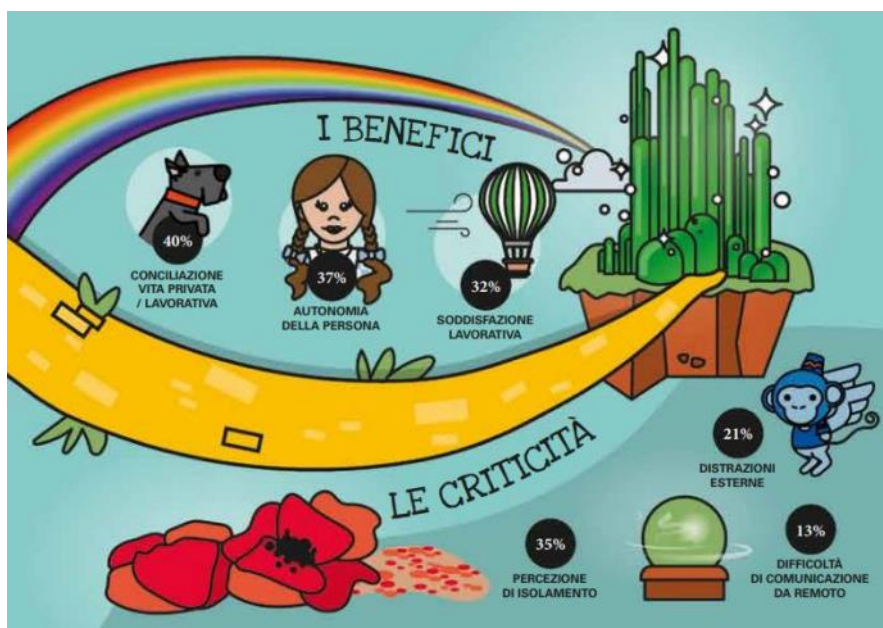
Un altro dei problemi emersi riguardo al lavorare da casa è il senso di solitudine e isolamento che ne può conseguire. Lavorare in modalità agile può, infatti, precludere degli elementi naturali per chi lavora in ufficio, come conoscere gente nuova e fare amicizia con i propri colleghi; oppure può accadere di sentirsi tagliati fuori e di avvertire la mancanza dello scambio delle idee e degli spunti tipici del lavoro a contatto con gli altri.

Seppur queste criticità legate allo *smart working* potessero essere immaginate, questa fase emergenziale ha messo in evidenza non solo i vantaggi di essere uno *smart worker*, ma anche dei pericoli che ne derivano.

Sicuramente, qualunque sia il destino che ci aspetta dopo questa surreale parentesi di vita chiusi in casa, ci troveremo di fronte a un mondo del lavoro completamente rivoluzionato, in cui il lavoro agile non avrà certo un ruolo marginale.

In questa fase, centrale dovrà essere il dibattito su come sfruttare al meglio le competenze femminili.

Servono, oggi più che mai, politiche che aiutino a ridisegnare i ruoli familiari e a rendere più accessibili i servizi per l'infanzia e per gli anziani, permettendo così alle madri di

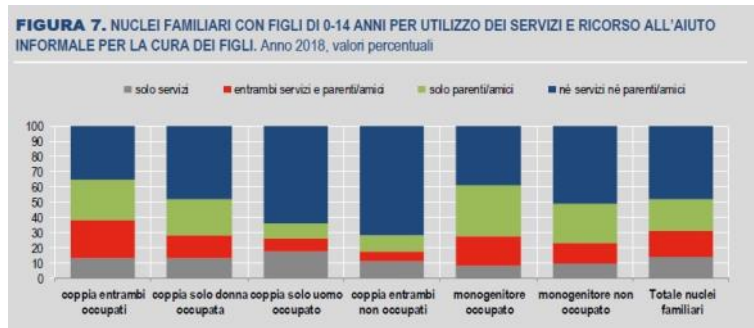


[Torna alla prima pagina](#)

dedicarsi maggiormente al lavoro. Secondo l'ultima indagine ISTAT, infatti, poco meno di un terzo dei nuclei familiari con figli minori utilizza i servizi: il 38% conta sull'aiuto di familiari, soprattutto dei nonni, oppure di amici. Le motivazioni per le quali non si ricorre ai servizi sono perché troppo costosi (9,6%) oppure assenti o senza posti disponibili (4,4%). In particolare, le madri con figli di 0-5 anni (15,6%) e le non occupate (12,9%) lamentano costi troppo alti; in questo contesto, per una mamma tornare al lavoro dopo un figlio diventa sempre più difficile e poco conveniente.

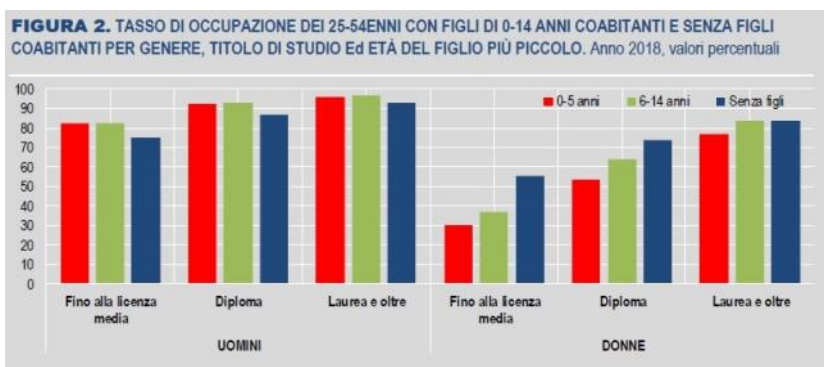
In Italia, ad usufruire del congedo parentale sono per lo più le mamme (secondo i dati INPS, nel 2018, su circa 300mila fruitori di congedo parentale, solo circa 55mila erano uomini) e questo, se da un lato promuove il lavoro femminile perché garantisce la

possibilità per la lavoratrice di avere figli e dedicarsi alla cura, dall'altro può disincentivare le imprese ad assumere donne. Il tasso di occupazione delle madri di 25-54 anni è del 57%, decisamente inferiore a quello delle donne senza figli coabitanti del 72,1.



Rafforzare il congedo di paternità, quindi, ma anche inserire elementi incentivanti - di tipo economico - per le donne per rientrare al lavoro dopo la nascita del figlio, sono elementi essenziali per ribilanciare i carichi di cura e quindi promuovere la parità di genere.

Questa rivoluzione digitale potrebbe essere l'occasione per ripensare e modernizzare l'intero sistema socio-economico italiano, traghettando il nostro paese nel futuro e migliorando la qualità della vita delle famiglie, decongestionando le città da traffico e dall'inquinamento.



Tuttavia, riflettere e ridisegnare la normativa sullo *smart working*, senza però nel contempo promuovere la parità nella divisione dei ruoli all'interno della famiglia, potrebbe essere solo una trappola per la donna che si ritroverebbe ricacciata dentro le mura domestiche, senza neanche la pausa caffè.

[Torna alla prima pagina](#)

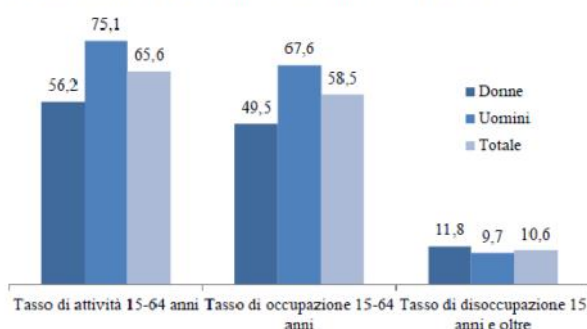
LE DONNE: LE PIÙ COLPITE *ma non dal virus*

Quando si parla di **Covid-19**, sembra che le donne siano a minor rischio di sviluppare sintomi gravi e abbiano minor tasso di mortalità rispetto agli uomini.

Seppur meno colpite dal virus, per le donne le ripercussioni non sono, però, meno dirompenti: la crisi economica sta mettendo a rischio la loro occupazione, il lavoro da casa ha reso necessaria una nuova organizzazione che ha confuso i tempi di lavoro e di vita familiare e la quarantena ha esasperato le situazioni drammatiche che alcune donne vivono tra le mura domestiche.

Indubbiamente, i settori più colpiti dalla crisi sono quelli tipicamente femminili (commercio, turismo, servizi alla persona): all'inizio della cosiddetta fase 2, infatti, sono tornati al lavoro 4,4 milioni di lavoratori del settore privato e, di questi, la stragrande maggioranza erano uomini (il 74,8% del totale), mentre le donne erano solo il 25,2%. Questa situazione di disparità non è purtroppo collegata soltanto a questo momento eccezionale: In Italia nel 2018, secondo gli ultimi dati elaborati dal CENSIS, le donne erano occupate per il 49,5%, con un tasso di attività femminile al 56,2%, lontanissimo dall'81,2% della Svezia, prima tra i Paesi europei.

Fig. 2 - La partecipazione al mercato del lavoro per genere, 2018 (val. %)



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Anche la gestione dell'emergenza Coronavirus ha confermato come la mancanza di parità di genere sia uno dei mali cronici del nostro paese: nei ruoli della catena di comando le donne sono solo il 20% e più ci si avvicina agli incarichi di maggior rilievo, più la parità di genere sembra un'utopia. Negli incarichi chiave di Protezione Civile, Ministero della Salute e delle strutture create ad hoc per l'emergenza, non c'erano donne. Solo dopo l'appello di un gruppo di parlamentari che chiedevano una maggiore presenza femminile nella gestione dell'emergenza, sono state integrate 11 donne tra Comitato Tecnico Scientifico e task force.

La chiusura delle scuole ha poi appesantito le responsabilità di "cure non retribuite" che sono generalmente appannaggio dell'universo femminile, con ulteriori ripercussioni negative sulla partecipazione e posizione delle donne sul mercato del lavoro.

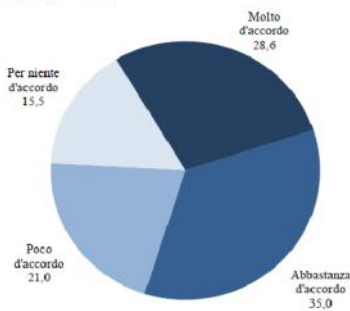
Le donne che hanno la possibilità di lavorare in *smart working*, possono certamente non rinunciare alla retribuzione, ma questa nuova modalità di lavoro da casa non è certo "agile": un occhio al pc, l'altro al pranzo, un po' di lezioni on line dei pargoli da seguire, con un carico che si riversa sempre sulle donne, perché i nonni non hanno potuto svolgere

[Torna alla prima pagina](#)

la loro funzione di welfare di supporto.

Il Covid-19 ha evidenziato, ancora una volta, che le responsabilità delle dinamiche di vita familiare gravano di più sulle donne, con la difficoltà concreta di conciliare la vita professionale con quella personale. Uno dei motivi è sicuramente legato agli stereotipi di genere, nei quali le donne stesse sono talvolta imprigionate, soprattutto per quanto riguarda la maternità.

Fig. 4 - Grado di accordo con l'affermazione: "A volte è necessario/apportare che una donna sacrifichi un po' del suo tempo libero o la carriera per dedicarsi di più alla famiglia" (val. %)



Fonte: Indagine Censis-Respect, 2019

Secondo un'indagine Censis, infatti, la stragrande maggioranza degli Italiani (63,5%) è d'accordo sul fatto che una donna debba sacrificare un po' del suo tempo libero o della sua carriera per dedicarsi di più alla famiglia.

L'ultima indagine dell'Ipsos evidenzia, poi, come spesso siano le donne stesse a non mettere in discussione comportamenti e modi di pensare che hanno appreso nella famiglia di origine, segno della difficoltà delle donne ad impostare rapporto di coppia realmente paritari.

All'interno dei nuclei familiari, sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa per meglio combinare il lavoro con le esigenze di cura dei figli: il 38,3% delle madri occupate ha dichiarato di aver apportato un cambiamento, contro l'11,9% dei padri.

Secondo i dati Censis del 2018, il part time riguarda, infatti, soprattutto le donne:

Tab. 2 - Caratteristiche dell'occupazione per genere, 2018 (v.a. e val. %)

Caratteristiche	Donne (migliaia)	Donne %	Uomini %	Totale %
Tempo pieno	6.604	67,6	91,5	81,4
Tempo parziale	3.164	32,4	8,5	18,6
Totale occupati	9.768	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Anche la gestione del lavoro domestico grava ancora principalmente sulle donne: l'80,0% delle donne italiane cucina e fa lavori domestici quotidianamente, contro il 20,0% appena

[Torna alla prima pagina](#)

Tab. 3 - Manager nei Paesi dell'Unione Europea per genere, 2018 (%)

Paesi	Manager	
	Donne	Uomini
Lettonia	44,8	55,1
Polonia	42,5	57,5
Lituania	39,2	60,7
Ungheria	38,6	61,4
Svezia	38,6	61,5
Bulgaria	38,6	61,4
Slovenia	38,5	61,4
Regno Unito	36,3	63,7
Estonia	36,1	63,9
Irlanda	36,0	64,0
Francia	34,5	65,5
Portogallo	34,0	66,1
Belgio	33,9	66,1
Spagna	32,1	67,9
Repubblica Slovacca	32,1	67,9
Finlandia	31,9	68,1
Romania	31,6	68,4
Austria	31,6	68,4
Croazia	30,0	70,1
Germania	29,4	70,6
Malta	28,9	71,1
Grecia	27,5	72,5
Italia	27,0	73,0
Repubblica Ceca	26,8	73,2
Danimarca	26,7	73,3
Paesi Bassi	25,7	74,3
Lussemburgo	25,0	75,0
Cipro	17,2	82,8
Ue28	33,9	66,1

Fonte: elaborazione Censis su dati Eurostat



degli uomini, una differenza assoluta di 61 punti, la più elevata nell'Unione Europea dopo quella della Grecia (69 punti).

Questa situazione è sicuramente peggiorata con la pandemia e nei prossimi mesi non potrà certo migliorare: strumenti come il "congedo Covid" e il "bonus baby-sitter" o l'apertura di centri estivi non sono sufficienti a soddisfare le necessità di gran parte delle famiglie, soprattutto quelle con figli di età inferiore ai 3 anni. Date queste circostanze, rischiamo di tornare indietro di almeno settant'anni per quel che riguarda la parità di genere.

Non ultimo, il Covid-19 ha certamente fermato tante cose, ma non la violenza di genere: la convivenza forzata, l'isolamento e l'instabilità socio-economica hanno peggiorato le situazioni di tensione all'interno delle famiglie con ripercussioni soprattutto sulla figura femminile, sui bambini e sui minori in generale.

I dati diffusi dallo [United Nations Population Fund](#) (UNFPA), infatti, ipotizzano un aumento del 20% della violenza dall'inizio della pandemia in tutti i 193 stati membri delle Nazioni Unite, ma non solo: i ricercatori prevedono un numero di casi di violenza domestica vicino ai 15 milioni ogni tre mesi di lockdown.

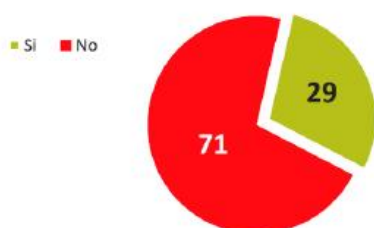
L'allarme è stato lanciato fin dall'inizio delle misure che obbligano a stare a casa, ma adesso i dati confermano i timori: I dati del numero antiviolenza dell'app 1522 per i mesi di marzo e aprile 2020 rilevano una crescita importante delle telefonate e dei contatti per segnalare episodi di violenza domestica e chiedere aiuto. Nel mese di marzo sono stati infatti 716 i contatti (erano stati 670 nel marzo 2019), mentre dal 1 al 18 aprile 2020 sono saliti a 1037 (397 nello stesso periodo del 2019).

[Torna alla prima pagina](#)

L'UTILIZZO DI STRUMENTI DI CONTRASTO DEL FENOMENO DA PARTE DELLO STATO ITALIANO

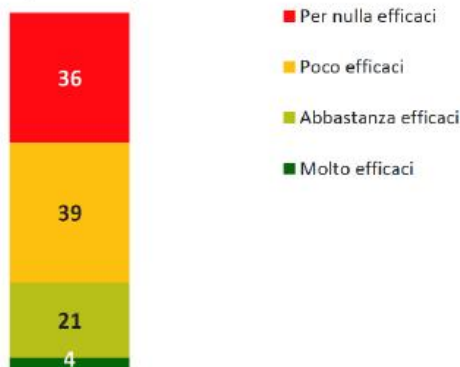


V6. E secondo lei, lo Stato Italiano utilizza strumenti o misure per combattere il fenomeno della violenza sulle donne?



55 Base casi: totale intervistati (1300)

V6bis. Indipendentemente dal fatto che lei li conosca, secondo lei, gli strumenti che lo Stato italiano mette a disposizione per prevenire, proteggere e tutelare le donne vittime di violenza in che misura sono efficaci con un voto da 1 a 10? Risponda 1 se li considera per nulla efficaci; risponda 10 se li considera del tutto efficaci. Utilizzi i voti intermedi per graduare il suo giudizio



Valori percentuali

L'ultima indagine IPSOS condotta per il Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha fatto emergere come la stragrande maggioranza degli italiani non sia a conoscenza degli strumenti o misure adottati dallo Stato per combattere il fenomeno della violenza sulle donne. È necessario quindi un costante e capillare lavoro di informazione e comunicazione affinché le donne sappiano che uscire dall'incubo delle violenze e dei soprusi è possibile e che i Centri Antiviolenza sparsi su tutto il territorio nazionale sono attivi, anche in questa fase di emergenza.

Aiuta te stessa e i tuoi bambini

Basta violenza in famiglia

Che fare?

- chiedi aiuto al **Centro Antiviolenza**: gli indirizzi e tutte le informazioni sui Centri presenti in Emilia-Romagna si trovano su:
<http://comecitrovi.women.it/>
- rivolgiti alle **Forze dell'Ordine**, al **Servizio Sociale**, o al **Consultorio** più vicino
- chiama il **Numero Verde** gratuito attivo 24h su 24 tutti i giorni dell'anno:
Numero Verde Rete Antiviolenza 1522

Scegliere di proteggere i bambini dalla violenza familiare fa bene al loro presente e al loro futuro

Altri link utili: www.regione.emilia-romagna.it/parita
<http://salute.regione.emilia-romagna.it/>
<http://sociale.regione.emilia-romagna.it/>

[Torna alla prima pagina](#)

Covid-19: sono sempre più le donne isolate vittime di violenza domestica.



Scopri come donare

Durante l'emergenza sanitaria di questi giorni, complice l'isolamento e la tendenza al controllo in ambito domestico, le occasioni di violenza sulle donne sono cresciute. Purtroppo c'è un alto rischio che l'evento violento possa anche essere origine o causa di un femminicidio.

Per questa ragione i **Centri Antiviolenza E.M.M.A ONLUS** offrono un **supporto immediato alle donne maltrattate e ai loro figli**. Ora più che mai c'è bisogno di allestire nuovi spazi di accoglienza per garantire protezione, offrire sostegno psicologico e aiutare a superare le esperienze traumatiche, attivando un percorso di rinascita.

Dona con For Funding: puoi farlo online.
Fai conoscere questo progetto, grazie al passaparola altre persone potranno fare una donazione.

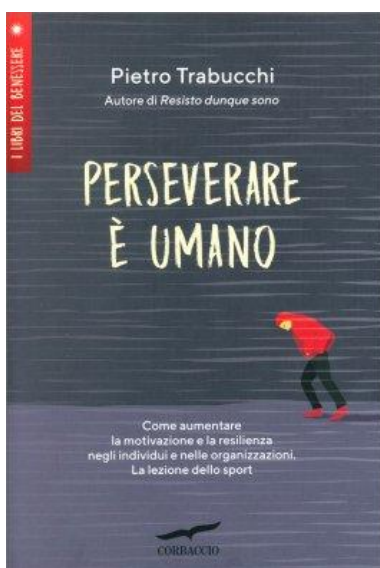
Scopri come donare



[Torna alla prima pagina](#)

LUCIA vi consiglia...

LIBRI: PIETRO TRABUCCHI "PERSEVERARE È UMANO"



Pietro Trabucchi, psicologo e coach di atleti che praticano le discipline più dure dell'universo sportivo, come l'ultramaratona.

L'uomo per natura non è un centometrista, è un maratoneta: questo è il risultato di due milioni di anni di adattamento all'ambiente circostante, come dimostrano le più recenti teorie scientifiche sull'evoluzione umana. Il suo scatto non gli consentirà mai di raggiungere un'antilope, ma la sua resistenza e la sua motivazione sì. Purché sappia coltivarle e mantenerle salde nel tempo. In questo libro Trabucchi ci insegna a cercare la causa del nostro fallimento dentro di noi, non fuori di noi, nel fatto che non alleniamo adeguatamente la nostra resilienza, ovvero la nostra capacità di far durare la motivazione nel tempo.

FILM : 7 MINUTI Regia di Michele Placido (2016)



Tratto da una storia vera e dall'omonimo testo teatrale di Stefano Massini.

L'erosione dei diritti dei lavoratori si intreccia in modo inestricabile con le peculiarità della condizione lavorativa femminile restituendone uno spaccato forte e realistico. Una sola giornata. Questo l'arco di tempo in cui si svolge la trama del film. Una "sola" giornata che diventa l'emblema delle lotte, delle difficoltà e delle contraddizioni della situazione lavorativa delle donne. Di tutte.

[Torna alla prima pagina](#)

FATECI SAPERE COSA NE PENSATE

Vi è piaciuta questa pubblicazione?

Avete trovato utili gli argomenti inseriti?

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Se avete domande scriveteci a:



lucia.uilcapoer@outlook.it

Vi risponderemo !

Seguiteci sulla nostra pagina Facebook



[UILCA ER-BO Network](#)

**UILCA - UIL CREDITO ESATTORIE ASSICURAZIONI
Sindacato Regionale Emilia-Romagna e Bologna**



UILCA NAZIONALE

www.uilca.it

Facebook [UILCA NETWORK](#)

[Torna alla prima pagina](#)