

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:
ricadute dello smart working durante la pandemia

Uno sguardo sulle persone in condizione di fragilità

Seminario formativo – Centro Studi Cisl

9 Dicembre 2020



Silvia Stefanovichj

Persone con disabilità e «fragili»

L.n.18 del 03/03/2009 e L.n.27 del 24/04/2020 art.26 (modif. con L.n. 126 del 13/10/2020)

Lavoratori con disabilità

Risultato dell'**interazione** tra una persona con menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali (o con patologie di lunga durata) e barriere comportamentali ed ambientali, che non consente una piena ed effettiva partecipazione alla vita lavorativa in condizione di uguaglianza con gli altri

Lavoratori fragili

Lavoratori dipendenti pubblici e privati **in condizione di rischio** derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori con disabilità con connotazione di gravità ex art.3, comma 3, L.104/92

Persone con disabilità e «fragili»

L.n.18 del 03/03/2009 e L.n.27 del 24/04/2020 art.26 (modif. con L.n. 126 del 13/10/2020)

Lavoratori con disabilità

Rimozione delle barriere

=

Accomodamenti ragionevoli

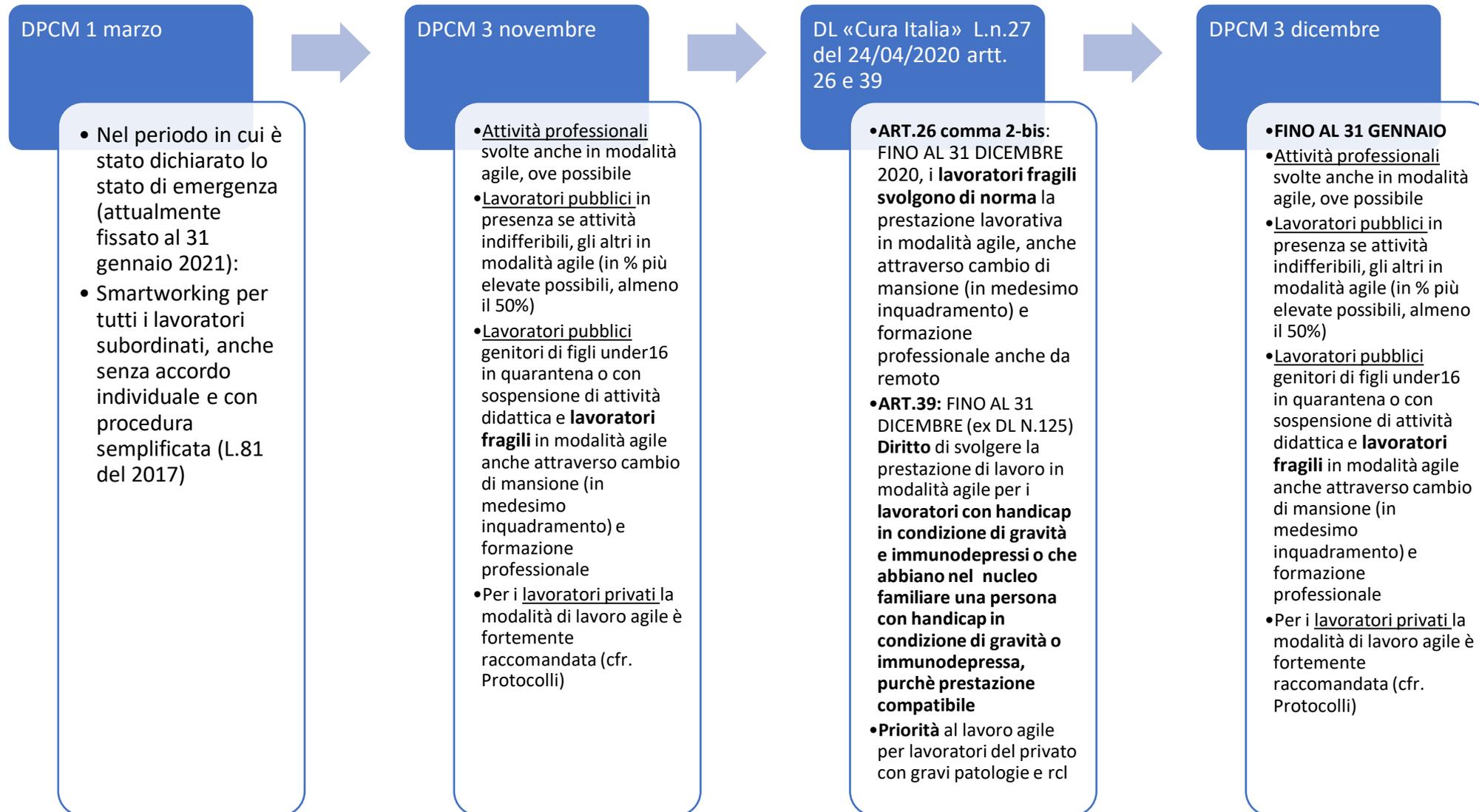
Lavoratori fragili

fino al 31 dicembre 2020

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



Lo smartworking ai tempi del Covid-19



L'accomodamento ragionevole

Preambolo n.21 Direttiva UE 2000/78

Accomodamento ragionevole

- Provvedimenti appropriati ed efficaci a rimuovere lo svantaggio
- Riguardano accesso, svolgimento, promozioni
- Condizione: non oneri sproporzionati
- Obiettivo: tutela diritti umani
- Il diniego è discriminazione
- **Obbligo per i datori di lavoro**

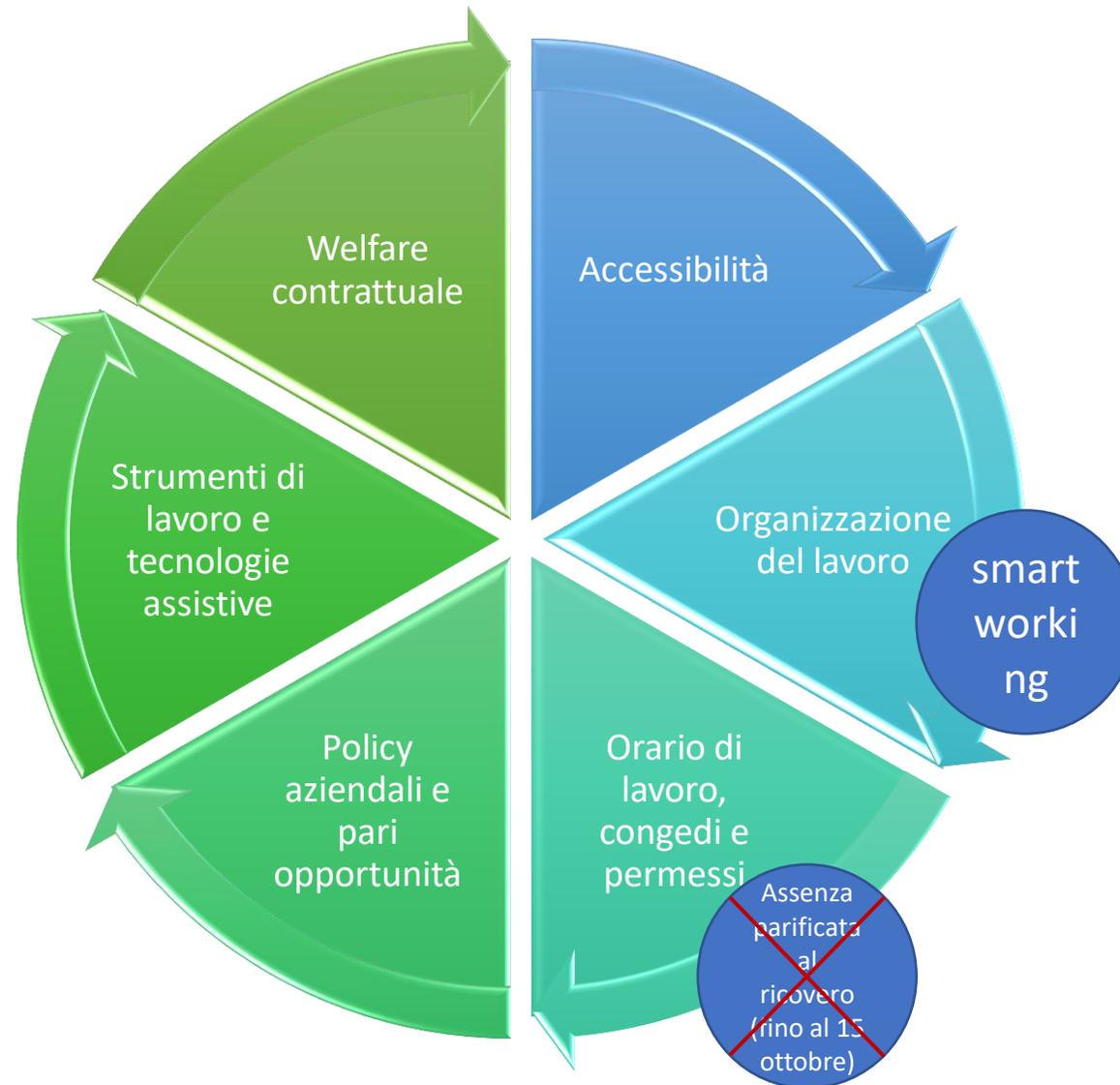
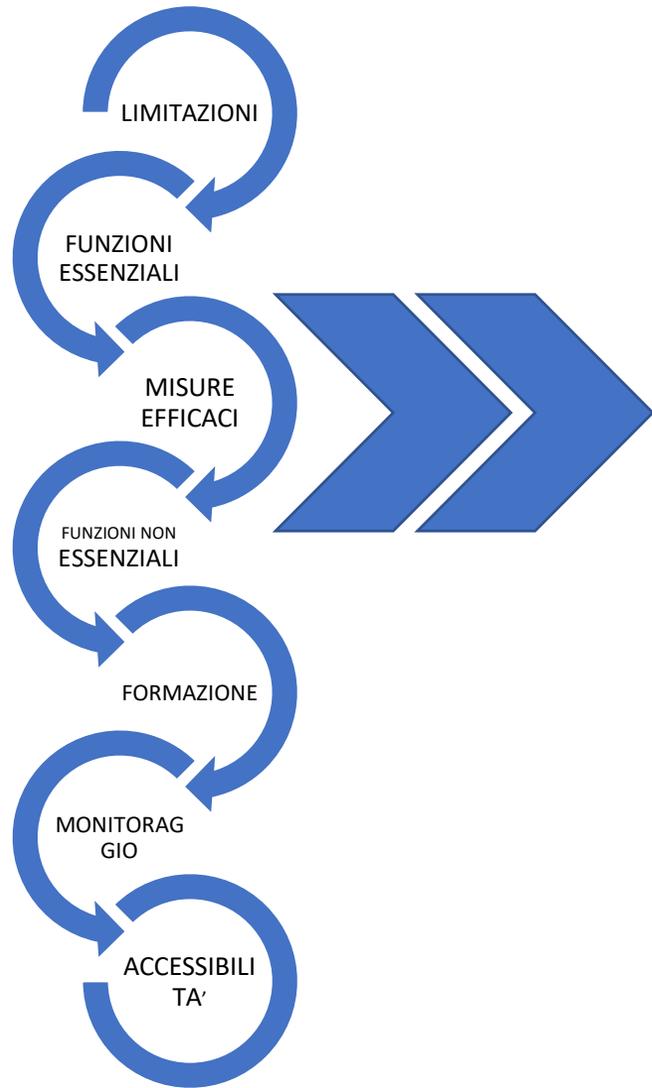


Il processo di «Disability Management»



1. Quali **limitazioni** sta riscontrando il lavoratore?
2. In che modo queste limitazioni influenzano le sue prestazioni lavorative nelle loro **“funzioni essenziali”**?
3. Quali soluzioni o **“misure efficaci”** sono disponibili per ridurre o eliminare questi problemi? Vengono utilizzate tutte le risorse possibili per determinare le possibili soluzioni? Il dipendente e i suoi rappresentanti sindacali sono stati **coinvolti** nella definizione e applicazione di possibili soluzioni?
4. Se le limitazioni riguardano **funzioni non essenziali** dell’attività lavorativa, queste ultime possono essere assegnate ad altri lavoratori, rimodulate o rideterminate?
5. Il personale addetto alla supervisione, la persona con patologia o disabilità o i colleghi hanno bisogno di **formazione o accompagnamento** a ruolo e funzioni?
6. Se si sono applicate soluzioni, si sono previsti appuntamenti per incontrare il dipendente e i suoi rappresentanti sindacali per **valutare** l’efficacia delle misure e determinare se sono necessarie ulteriori misure?
7. Le diverse misure sperimentate, possono essere considerate complementari al medesimo investimento aziendale nell’ottica **dell’accessibilità universale**?

L'accomodamento ragionevole



Lo smartworking può essere un accomodamento ragionevole?

Se

«appropriato ed efficace a rimuovere lo svantaggio»

- non è esclusivamente «lavoro da casa» ... ma diventa, anche gradualmente, «lavoro per obiettivi»
- è in grado di tutelare pienamente salute e sicurezza dei lavoratori
- ha cura verso comunicazione interna, diritto alla disconnessione, accessibilità di strumentazione e processi, parità di condizioni e carichi di lavoro
 - Preferibilmente nel quadro di accordi/contrattazione con le parti sindacali

Ma non è il solo!
Vanno progettati per il medio-lungo periodo



Grazie per l'attenzione!



Silvia Stefanovichj