



SOC/662
Telelavoro e parità di genere

PARERE

Comitato economico e sociale europeo

**Telelavoro e parità di genere - Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione
ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un
motore per la promozione della parità di genere**
[parere esplorativo richiesto dalla presidenza portoghese]

Relatrice: **Milena ANGELOVA**
Correlatrice: **Erika KOLLER**

Parere richiesto dalla presidenza portoghese del Consiglio	Lettera del 26/10/2020
Base giuridica	Art. 304 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali, cittadinanza
Adozione in sezione	11/03/2021
Adozione in sessione plenaria	24/03/2021
Sessione plenaria n.	559
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	220/10/18

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1. Il telelavoro è una forma di lavoro ben nota da molto tempo. Tuttavia, la sua diffusione è aumentata in modo sostanziale per effetto delle misure rese necessarie dalla pandemia di COVID-19, in seguito alle quali ormai oltre un terzo degli occupati lavora da casa, con una percentuale maggiore di donne che di uomini¹. Sono generalmente le donne a svolgere la maggior parte del lavoro di assistenza e domestico, ragion per cui esse ravvisano nel telelavoro la sola possibilità di conciliare tali prestazioni non remunerate con la loro occupazione retribuita. Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) desidera richiamare l'attenzione proprio sul rischio che si ricorra al telelavoro in quanto rappresenta una possibilità di far fronte al doppio onere del lavoro retribuito e di quello non retribuito. Pertanto, il CESE accoglie con favore la campagna della Commissione europea per lottare contro gli stereotipi di genere², ribadisce la necessità di un cambiamento culturale e di rimuovere tutti gli ostacoli strutturali allo scopo di promuovere una distribuzione più equa del lavoro domestico non retribuito, ed esorta gli Stati membri ad attuare in maniera efficiente e tempestiva la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata.

1.2. Poiché la pandemia costituisce una situazione eccezionale, è necessario valutare i legami tra il telelavoro e la parità di genere adottando una prospettiva più generale e a più lungo termine. Durante la pandemia, infatti, il telelavoro è, laddove possibile, reso obbligatorio in quanto misura di protezione della salute, nonché accompagnato da numerosi tratti distintivi di carattere eccezionale e restrittivo. In condizioni normali, invece, il telelavoro è effettuato su base volontaria, in modo da permettere una strutturazione del lavoro tale da soddisfare nella maniera più idonea gli obiettivi e le esigenze generali delle imprese e delle organizzazioni, nonché i bisogni sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, nel rispetto del quadro giuridico e normativo nazionale e unionale³ e dei risultati del dialogo sociale, con tutte le modalità pratiche definite nei contratti e/o negli accordi collettivi di lavoro.

1.3. Il telelavoro offre molte opportunità di contribuire alla parità di genere: ad esempio, una maggiore partecipazione al mercato del lavoro; una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro e nel combinare compiti di assistenza non retribuiti e lavoro retribuito, il che a sua volta può migliorare la partecipazione al mercato del lavoro; l'aumento della produttività dovuto al miglioramento delle prestazioni; una maggiore corrispondenza geografica tra domanda e offerta di lavoro, senza necessità di trasferirsi in un altro luogo; risparmi di tempo e di costi grazie all'eliminazione o alla diminuzione del pendolarismo ecc. Allo stesso tempo, il telelavoro presenta alcuni rischi e può comportare alcune sfide: ad esempio, la possibilità che il lavoratore diventi invisibile nella comunità di lavoro; l'esclusione dalle strutture di sostegno ufficiali e non ufficiali, dai contatti personali con i colleghi e dall'accesso alle informazioni, dalle opportunità di promozione e formazione; il possibile aumento delle disuguaglianze di genere e del rischio di violenza e di molestie. Per le donne, ciò può significare un aumento delle già forti disparità di genere esistenti. Per riuscire veramente ad attenuare tali rischi, è necessaria un'adeguata analisi di genere, in quanto anche le politiche che potrebbero sembrare neutre dal punto di vista del genere possono, in realtà, non tenere

¹ Eurofound, relazione *Living, working and COVID-19* ("La vita, il lavoro e la COVID-19"), 2020. Rispetto al 2018, quando meno del 5 % dei dipendenti lavorava regolarmente a distanza e meno del 10 % occasionalmente, come indicato nel 2020 dalla Commissione europea.

² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/qanda_20_357.

³ Accordi quadro delle parti sociali dell'UE sulla digitalizzazione (2020) e sul telelavoro (2002); cfr. anche la relazione della Commissione europea sull'attuazione di quest'ultimo accordo (COM(2008) 412 final) — <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

conto del genere e avere un impatto negativo sulle donne. Occorre pertanto compiere ogni sforzo per conseguire un impatto positivo.

1.4. Il CESE prende atto del quadro legislativo e contrattuale vigente in materia di telelavoro, comprendente la direttiva sull'orario di lavoro, la direttiva sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e gli accordi quadro autonomi delle parti sociali europee sul telelavoro (2002) e sulla digitalizzazione (2020). Osserva inoltre che ad oggi non esiste un quadro europeo consolidato in materia di telelavoro, e richiama la necessità, rilevata dal Parlamento europeo, di "un quadro legislativo volto a regolamentare le condizioni del telelavoro all'interno dell'UE, al fine di garantire condizioni lavorative e occupazionali dignitose nell'economia digitale, contribuendo in tal modo a ridurre le disuguaglianze e ad affrontare la povertà lavorativa". Raccomanda pertanto di effettuare una valutazione delle norme esistenti per determinarne l'efficacia alla luce della rapida espansione del telelavoro, della consapevolezza dei nuovi rischi che esso pone e degli insegnamenti tratti dall'esperienza. In particolare, incoraggia le parti sociali a riesaminare l'accordo quadro del 2002 sul telelavoro e ad imprimere ad esso un nuovo slancio.

1.5. Le parti sociali possono svolgere un ruolo importante nel promuovere il telelavoro in una forma che contribuisca alla parità di genere, promuovendo il benessere sul lavoro e la produttività, per esempio attraverso la contrattazione collettiva. Considerata la notevole varietà dei luoghi di lavoro, i risultati migliori possono essere raggiunti con misure mirate a livello di impresa e di luogo di lavoro. Benché spetti ai datori di lavoro decidere in merito all'organizzazione del lavoro, il dialogo sociale è uno strumento essenziale nei luoghi di lavoro per affrontare questioni come quelle riguardanti le retribuzioni, l'orario di lavoro, la connettività e le sue modalità concrete, la salute e la sicurezza, la formazione e lo sviluppo delle competenze nel contesto del telelavoro.

1.6. Tra i prerequisiti fondamentali di un telelavoro neutro dal punto di vista del genere figura senz'altro l'accessibilità delle tecnologie, delle strutture e delle competenze necessarie. Il CESE ribadisce la sua richiesta di investire nelle infrastrutture e nei collegamenti digitali per tutti, compresi gli spazi locali condivisi che agevolano il telelavoro all'esterno del domicilio, nonché di potenziare le competenze digitali prestando una particolare attenzione alle donne, per metterle in condizione di partecipare pienamente ai mercati del lavoro e per affrontare qualsiasi forma di divario digitale⁴.

4 [GU C 237 del 6.7.2018, pag. 8.](#)

1.7. La disponibilità e l'accessibilità, anche economica, delle infrastrutture e dei servizi di assistenza per i bambini, le persone con esigenze particolari e gli anziani sono un altro prerequisito fondamentale per un telelavoro, e più in generale un lavoro, rispettoso della parità di genere. Il CESE chiede un "Care Deal per l'Europa", che garantisca la prestazione di servizi di migliore qualità per tutti durante tutto l'arco della vita; ed esorta gli Stati membri a garantire la disponibilità di servizi di assistenza di alta qualità, a un costo abbordabile, accessibili e diversificati, in grado di rispondere alle diverse richieste e situazioni, e ad investire in servizi siffatti.

1.8. Il telelavoro rischia di rendere il lavoratore invisibile per la comunità di lavoro, privandolo delle strutture di sostegno formali e informali, dei contatti personali con i colleghi e dell'accesso alle informazioni. Per il telelavoratore in genere, questo può comportare la mancata considerazione ai fini delle promozioni, la perdita di opportunità di formazione e una carenza di informazioni importanti sulla retribuzione e sui diritti dei lavoratori. Per le donne, tutto ciò rischia di rendere ancora più forti le disparità di genere già esistenti, come il divario retributivo rispetto agli uomini. La direttiva sulla trasparenza retributiva, proposta il 4 marzo scorso dalla Commissione europea, potrebbe costituire uno strumento importante per affrontare il problema della carenza di informazioni causata dalla suddetta invisibilità.

1.9. Per mettere il settore privato in condizione di innovare e investire in nuovi metodi e di creare nuovi posti di lavoro per un'occupazione inclusiva, nonché per incoraggiarlo ad agire in tal senso, è essenziale che l'UE garantisca condizioni favorevoli all'imprenditorialità e all'attività d'impresa e promuova la digitalizzazione, in particolare per le microimprese e le PMI. Parimenti, il settore pubblico è un datore di lavoro importante, nel quale è necessario investire adeguatamente per garantire condizioni di lavoro dignitose e la modernizzazione delle infrastrutture al fine di conseguire gli obiettivi della digitalizzazione. È inoltre necessaria una stretta e agevole cooperazione, a livello pratico, tra il settore pubblico e quello privato, nei settori delle infrastrutture digitali, dell'istruzione e della formazione, della sanità e dei servizi sociali, nonché della ricerca e dell'innovazione.

1.10. Il CESE chiede che siano condotte ricerche sulle implicazioni di genere e sui prerequisiti del telelavoro in condizioni in cui la pandemia non sia l'aspetto dominante, tenendo conto degli sviluppi a lungo termine in diversi settori dell'economia e della società, nonché raccogliendo e diffondendo le buone pratiche esistenti in tutta l'UE. Ciò consentirebbe un approccio sensibile alla dimensione di genere nella realizzazione della necessaria innovazione tecnologica e sociale, per fare in modo che il telelavoro contribuisca a promuovere la parità di genere⁵.

⁵ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/> e <http://resourcecentre.etuc.org/>.

1.11. Poiché le tradizioni e gli atteggiamenti socioculturali delle persone determinano le implicazioni del telelavoro sulla parità di genere, il CESE invoca azioni e campagne mirate per smussare ed estirpare i modi di pensare stereotipati. Il CESE incoraggia le parti sociali e le organizzazioni della società civile a livello europeo e nazionale ad assumere un ruolo attivo nella promozione di ruoli familiari e scelte di vita di donne e uomini - per quanto riguarda gli studi, la professione e il posto di lavoro - non determinati da stereotipi.

1.12. Il CESE invita i responsabili decisionali dell'UE e dei singoli Stati membri a compiere ogni sforzo, dialogando e collaborando con le parti sociali, per combattere ogni forma di violenza contro le donne, anche sul posto di lavoro, a casa e online; e invita gli Stati membri a ratificare rapidamente la convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (C190 - convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019) e la convenzione di Istanbul.

2. Osservazioni generali

2.1. Il CESE accoglie con favore l'iniziativa della presidenza portoghese di chiedergli di elaborare due pareri esplorativi, che si completeranno a vicenda, finalizzati a un'analisi più approfondita del telelavoro che tenga conto degli insegnamenti tratti durante la pandemia. Ciò potrebbe inoltre dare indicazioni più precise sull'attuazione della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata, oltre a incoraggiare l'applicazione di condizioni corrispondenti alle buone pratiche nel quadro dell'adozione del telelavoro. I due pareri in questione contribuiranno al futuro progetto di conclusioni del Consiglio nel primo semestre del 2021.

2.2. La rapida digitalizzazione dell'economia e della società, notevolmente accelerata dalla pandemia di COVID-19, ha stimolato la diffusione del telelavoro, con il risultato che, nel luglio 2020, il 34 % dei dipendenti lavorava esclusivamente, e il 14 % in parte, da casa⁶. Se è vero che la situazione sanitaria attuale permette di comprendere questa grande diffusione, tuttavia occorre rivolgere l'attenzione al telelavoro svolto in condizioni normali, non influenzate dalla pandemia.

2.3. Sebbene la parità di genere dipenda da numerosi fattori, e il telelavoro abbia anche svariate conseguenze economiche e sociali che non incidono su tale parità, il presente parere esplorativo esamina specificamente i legami tra il telelavoro e la parità di genere, come richiesto dalla presidenza portoghese. L'obiettivo è trovare modi per fare del telelavoro uno dei motori per promuovere la parità di genere ed evitare di aggravare l'ineguale ripartizione del carico dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini, considerato che il telelavoro può comportare sia benefici che rischi per quanto riguarda la parità di genere. Il CESE sottolinea la necessità di integrare la dimensione di genere nell'elaborazione delle politiche al fine di contribuire a ridurre i rischi e a cogliere le opportunità.

2.4. Sfruttare il potenziale del telelavoro attenuando nel contempo i rischi ad esso correlati contribuisce a preservare i risultati positivi complessivi ottenuti in termini di parità di genere⁷. Sebbene gli uomini abbiano maggiori probabilità delle donne di svolgere un lavoro mobile all'esterno dei locali del datore

⁶ Eurofound, *Living, working and COVID-19*, 2020.

⁷ Servizio ricerca del Parlamento europeo, *Gender equality: a review in progress* ("Parità di genere: un riesame in corso"): l'ONU avverte che la pandemia di COVID-19 potrebbe invertire i progressi compiuti nel mondo in termini di parità di genere, proprio quando la comunità internazionale era decisa a imprimere un nuovo slancio alle iniziative in questo campo.

di lavoro, le donne lavorano da casa con maggiore regolarità rispetto agli uomini. Ciò può essere spiegato in una certa misura dai ruoli di genere e dai modelli di vita professionale e familiare propri dei singoli paesi e delle diverse culture⁸. Di solito sono le donne a svolgere la maggior parte del lavoro di assistenza non retribuito nelle famiglie⁹, un lavoro che, pur costituendo parte essenziale della vita sociale ed economica, tuttavia non è riconosciuto come tale. Se il telelavoro può contribuire a un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, esso rischia però anche di far gravare un ulteriore peso sulle donne, che possono trovarsi a svolgere una parte ancora maggiore del lavoro domestico non retribuito ed essere nel contempo esposte ad altri rischi, come quello di subire violenza domestica e online o di perdere opportunità di carriera.

2.5. Sia la società nel suo insieme che le imprese devono fare tutto il possibile per eliminare questi stereotipi di genere e per riconoscere le donne come lavoratrici a pieno titolo al di là delle loro numerose altre funzioni e qualità. Il costo economico e sociale di questi pregiudizi per la società è molto elevato. Le parti sociali e le organizzazioni della società civile di ogni ambito dovrebbero essere in grado di assumere un ruolo guida su questo tema, che è essenziale per i diritti umani e i diritti delle donne, ma anche per l'economia europea¹⁰.

2.6. Nel valutare l'impatto del telelavoro, è importante osservare che le implicazioni registrate nel periodo della pandemia possono differire notevolmente da quelle in condizioni normali. È probabile che tanto i benefici quanto gli svantaggi del telelavoro siano più evidenti durante la pandemia, quando il telelavoro è obbligatorio e la vita delle persone è per molti versi limitata, anche in ragione della condivisione dell'abitazione come spazio comune di lavoro/studio/vita per tutti i membri della famiglia. È quindi necessario adottare non solo una prospettiva a breve termine, ma soprattutto una prospettiva a lungo termine nel valutare le implicazioni del telelavoro per la parità di genere e il mondo del lavoro, anche con la dovuta attenzione a garantire condizioni di lavoro normali durante il telelavoro. In tempi normali, il telelavoro dovrebbe essere svolto sulla base di un accordo reciproco e su base volontaria, e tutte le sue modalità pratiche dovrebbero essere stabilite nell'ambito di un contratto di lavoro individuale e/o collettivo.

⁸ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* ("Indice dell'uguaglianza di genere 2020: la digitalizzazione e il futuro del lavoro").

⁹ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*.

¹⁰ Documenti dell'UNAPL, di FEPIME Catalunya e di AFAEMME.

2.7. Il CESE coglie anche l'occasione per definire alcuni elementi del parere come contributi alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) fissati nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e in particolare degli OSS 5 (uguaglianza di genere) e 8 (lavoro dignitoso e crescita economica). Gli obiettivi dell'OSS 5 consistono nell'"eliminare a tutte le forme di discriminazione ed eliminare tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze" e nel riconoscere e valorizzare "la cura e il lavoro domestico non retribuito attraverso la fornitura di servizi pubblici, le politiche infrastrutturali e di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno della famiglia e a livello nazionale". Un ulteriore obiettivo è quello di "migliorare l'uso della tecnologia, in particolare la tecnologia dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'empowerment delle donne". L'OSS 8 mira a "promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti" e include l'obiettivo di "raggiungere livelli più elevati di produttività economica attraverso la diversificazione, l'aggiornamento tecnologico e l'innovazione".

3. Gli insegnamenti tratti dall'esperienza della pandemia: la prospettiva di genere

3.1. Nel considerare la dimensione di genere del telelavoro, le esperienze acquisite nel periodo della pandemia possono insegnarci qualcosa. La pandemia mette in evidenza l'importanza del ruolo delle donne nell'economia, in quanto lavoratrici essenziali nel campo dell'assistenza che, nella maggior parte dei casi, operano "in prima linea"¹¹. Gli studi rivelano¹² che molte disparità strutturali di genere esistenti nel mercato del lavoro e nella società sono state esacerbate dalla pandemia, le cui conseguenze hanno colpito le donne in misura più che proporzionale. La presente sezione del parere verte su alcuni dati di cruciale importanza riguardanti il telelavoro (principalmente quello svolto da casa) durante la pandemia, in quanto la loro analisi in una prospettiva di genere può essere utile per promuovere la parità di genere.

3.2. Nel tentativo di far fronte alla pandemia, il telelavoro è stato, ove possibile, reso obbligatorio; tuttavia, non per tutti i lavoratori è stato possibile lavorare a distanza. Si è constatato che il telelavoro è più diffuso nelle città che nelle zone rurali e tra le persone con un'istruzione universitaria. La sua incidenza, inoltre, varia a seconda dei settori, essendo maggiore in quelli dell'istruzione, dei servizi finanziari e della pubblica amministrazione e minore in quelli della sanità, dei trasporti, dell'agricoltura, del commercio e dell'ospitalità¹³. Studi recenti forniscono dati sulle occupazioni che possono essere svolte in telelavoro, ma è ancora necessaria un'ulteriore analisi¹⁴. È inoltre evidente che alcuni lavori non possono essere svolti a distanza e altri possono esserlo soltanto in misura molto limitata¹⁵.

¹¹ <https://data.unwomen.org/features/covid-19-and-gender-what-do-we-know-what-do-we-need-know>.

¹² Servizio ricerca del Parlamento europeo, "Conseguire la parità di genere alla luce della pandemia e delle sfide attuali": [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA\(2021\)659440_IT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2021/659440/EPRS_ATA(2021)659440_IT.pdf); <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.

¹³ Eurofound, *Living, working and COVID-19*, 2020.

¹⁴ E-Survey COVID group, *Structure of Earnings Survey* (gruppo COVID, Indagine elettronica sulla struttura delle retribuzioni). Eurofound, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? ("La fattibilità del telelavoro e la crisi indotta dalla pandemia di COVID-19: un nuovo divario digitale?")*, 2020.

¹⁵ In generale, si stima che nell'UE circa il 37% delle occupazioni possa essere svolta in telelavoro (cfr. i dati Eurofound).

3.3. Durante la pandemia il numero di donne che lavorano a distanza è maggiore di quello degli uomini. In questo periodo, mentre l'orario di lavoro settimanale viene ridotto per gli uomini più che per le donne, queste hanno maggiori probabilità di dover interrompere temporaneamente la loro attività lavorativa (venendo così collocate in aspettativa non retribuita). Una spiegazione plausibile è che, durante la pandemia di COVID-19, le donne e le madri lavoratrici subiscono l'impatto delle maggiori responsabilità domestiche a causa della chiusura dei luoghi di lavoro, delle scuole e dei centri di assistenza all'infanzia. Nelle famiglie con due persone che lavorano, nei casi in cui vi è possibilità di scelta, le donne hanno maggiori probabilità dei partner maschili di interrompere il lavoro per mettersi in aspettativa non retribuita¹⁶. In molti Stati membri, durante la pandemia, il ridursi della gamma dei servizi di assistenza disponibili - sia per l'infanzia che di altro tipo - e la scarsa flessibilità delle strutture che erogano tali servizi hanno aggravato ulteriormente la situazione dei genitori e in particolare delle donne.

3.4. Un quarto delle persone che lavorano a distanza è costituito da genitori di bambini di età inferiore ai 12 anni, e il 22 % di tali genitori ha difficoltà "molto più di altri gruppi a concentrarsi sul lavoro e a raggiungere un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata"¹⁷. In particolare per le donne con responsabilità di assistenza, il lavoro da casa è stato compromesso da diversi fattori: per esempio, da un lato la mancanza di uno spazio tranquillo in cui poter lavorare senza essere interrotte, ma anche la mancanza di tempo disponibile per dedicarsi al lavoro, e dall'altro la tendenza a lavorare più a lungo e persino a restare collegate tutto il giorno, nonché a non rispettare le modalità di connessione e di disconnessione. Una situazione, questa, che esige una migliore applicazione della legislazione vigente in materia e un monitoraggio più rigoroso da parte degli ispettori del lavoro, come pure una valutazione dell'adeguatezza del quadro esistente. I genitori soli, l'85 % dei quali nell'UE è costituito da donne, sono particolarmente vulnerabili in quanto nel loro caso la pandemia ha peggiorato un già fragile equilibrio tra vita professionale e vita privata¹⁸.

3.5. Vi sono inoltre indicazioni del fatto che le donne occupate in settori ad alta specializzazione, impegnativi e competitivi, ad esempio nel mondo accademico, sono state maggiormente colpite rispetto ai loro colleghi maschi¹⁹ perché il fatto di dover svolgere anche prestazioni on retribuite di assistenza e lavoro domestico ne hanno ridotto la capacità di essere produttive e ne hanno ulteriormente compromesso le prospettive professionali. Analogamente, le imprenditrici che gestiscono piccole e medie imprese e si sforzano di proseguire l'attività durante i periodi di chiusura forzata e confinamento devono fare i conti con stretti vincoli di tempo, che sono andati a sommarsi ai gravi problemi finanziari²⁰.

3.6. Il periodo della pandemia ha inoltre portato a un aumento allarmante della violenza, sia fisica che online, contro le donne, trovatesi a lavorare in un ambiente in cui le vittime sono molto più isolate

¹⁶ Eurofound, *COVID-19: Some implications for employment and working life* ("COVID-19: alcune implicazioni per l'occupazione e la vita lavorativa"), Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo - di prossima pubblicazione (2021).

¹⁷ Eurofound, *Living, Working and COVID-19*, 2020.

¹⁸ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*.

¹⁹ <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.

²⁰ Documenti dell'UNAPL, di FEPIME Catalunya e di AFAEMME.

dalle potenziali risorse e opportunità di aiuto²¹. La violenza domestica è aumentata di un terzo nel corso della pandemia, durante la quale l'imperativo è quello di rimanere a casa e lavorare da lì ogni qual volta possibile in modo da ridurre la diffusione del virus²²; e i dati dimostrano che, con il telelavoro, sono aumentate anche le molestie sessuali online legate all'ambiente di lavoro.

4.Opportunità, rischi e prerequisiti del telelavoro

4.1.Per sfruttare al meglio il telelavoro per promuovere la parità di genere e facilitare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, è necessario un esame completo dei suoi potenziali benefici e rischi per le donne e gli uomini. Senza un'adeguata analisi di genere, politiche apparentemente "neutre" in termini di genere potrebbero in realtà essere "insensibili" alle specificità di genere e avere un impatto negativo sulle donne.

4.2.Tra le opportunità offerte dal telelavoro figurano:

- una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro in generale e, in una certa misura, la disponibilità per le persone di maggiori opportunità di organizzare il proprio tempo per raggiungere i risultati attesi;
- una maggiore flessibilità nel combinare le responsabilità di assistenza non retribuite con l'occupazione retribuita, il che può migliorare la partecipazione al mercato del lavoro;
- l'opportunità di condividere in modo più equo la cura dei figli o dei familiari a carico quando entrambi i genitori lavorano da casa;
- una migliore inclusione nel mercato del lavoro di coloro che sono limitati da barriere nella società o sul posto di lavoro, per esempio le persone con limitazioni dovute a una disabilità;
- un aumento della produttività grazie a migliori prestazioni;
- una migliore corrispondenza geografica tra domanda e offerta di lavoro senza la necessità di trasferirsi in un altro luogo, il che potrebbe tradursi in un'inversione di tendenza nella distribuzione regionale dei posti di lavoro tra città e zone rurali²³;
- risparmi in termini di tempo e di costi dovuti all'eliminazione o alla diminuzione del pendolarismo.

4.3.Correlativamente, al telelavoro può essere associata una serie di rischi, riscontrabili soprattutto in relazione alle seguenti sfide:

- organizzazione dello spazio di lavoro a distanza e concentrazione sul lavoro, in particolare quando altri membri della famiglia lavorano o studiano da casa e quando lo spazio domestico è troppo piccolo per consentire uno spazio di lavoro separato;
- accesso a strutture adeguate per ufficio, compreso il mobilio ergonomico, e ad attrezzature e programmi specifici o adattati, nonché alla formazione;
- mancanza di contatti personali e di spirito di collaborazione tra colleghi e rischio di diventare "invisibili" nella comunità di lavoro;

21 <https://www.opendemocracy.net/en/5050/covid19-sexual-harassment-work-online/>.

22 <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>.

23 https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/suica/announcements/speech-vice-president-suica-demographic-change-eu-epc_en, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

- ripartizione ancora più squilibrata - perché basata su ruoli professionali e familiari stereotipati - delle prestazioni di assistenza e lavoro domestico;
- aumento della violenza di genere e delle molestie, comprese le molestie online, e mancanza di sostegno sociale quando ci si trova in una situazione di isolamento;
- mancanza di movimento e interruzione della routine e delle abitudini quotidiane, nonché pressione derivante dalla necessità di combinare il lavoro con i compiti domestici e di evitare di cancellare i confini tra vita professionale e vita privata, il che può dar luogo a problemi di salute mentale e fisica, compreso un maggior numero di casi di burnout;
- utilizzo improprio delle nuove possibilità di monitoraggio e abuso dei dati personali;
- difficoltà - sia per i datori di lavoro che per i sindacati - nel controllare le condizioni di lavoro lavorando da casa;
- questioni relative alla sicurezza informatica e all'applicazione del regolamento generale sulla protezione dei dati;
- maggiore controllo sociale;
- rischio di prolungare l'orario di lavoro e di fruire di periodi di riposo troppo brevi risultanti dal mancato rispetto delle modalità di connessione e disconnessione;
- impossibilità o difficoltà per i sindacati di tutelare i diritti dei lavoratori;
- incertezza circa le responsabilità del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, le condizioni di lavoro e l'applicazione dei contratti collettivi.

4.4. La possibilità di svolgere lavoro a distanza poggia una serie di presupposti, a cominciare da quelli più concreti riguardanti l'accessibilità delle infrastrutture e delle tecnologie necessarie. L'espansione della connettività non raggiunge tutti: alcune categorie di donne (quelle di età avanzata, appartenenti a gruppi svantaggiati, con un'istruzione inferiore) hanno un accesso ineguale alla connettività e alle tecnologie digitali, il che contribuisce al divario digitale²⁴. Sono pertanto necessarie politiche pubbliche forti per consentire l'accesso alle reti e agli spazi locali condivisi che agevolano il telelavoro fuori casa. Il CESE sottolinea la necessità di evitare situazioni nelle quali sui lavoratori a distanza gravi (come previsto dall'accordo quadro delle parti sociali sul telelavoro e dalla legislazione nazionale pertinente) l'onere dei costi dell'attrezzatura necessaria per il telelavoro, vale a dire i costi per apparecchiature informatiche e di comunicazione, mobili ergonomici, misure sanitarie e di sicurezza, nonché l'onere dei maggiori costi relativi allo spazio in cui il lavoro è eseguito.

4.5. Un'altra preconditione importante per il telelavoro è costituita dalle competenze e dalla formazione digitali, riguardo alle quali gli uomini si trovano, nella maggior parte dei casi, in una posizione migliore rispetto alle donne: soltanto in sei Stati membri (Bulgaria, Cipro, Finlandia, Lettonia, Lituania e Slovenia) le donne mostrano competenze informatiche più elevate rispetto agli uomini²⁵. Il divario di genere nelle competenze digitali aumenta con l'età. Tali differenze devono essere prese in considerazione anche in sede di valutazione delle dimensioni di genere del telelavoro.

4.6. Oltre alle competenze digitali, il telelavoro richiede le competenze necessarie per adottare tecniche di gestione e di orientamento del lavoro in continua evoluzione e comporta pertanto una serie di sfide sia per i lavoratori che per i datori di lavoro, e in particolare per le PMI. La gestione a distanza delle imprese e del personale richiede competenze di gestione specifiche, flessibilità, resilienza e modalità innovative di organizzazione del lavoro, in quanto il telelavoro richiede una gestione basata sui

²⁴ <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

²⁵ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*.

risultati piuttosto che sui processi. Sarebbe opportuno fornire una formazione specifica per aiutare i dirigenti e/o i supervisor a gestire in modo efficace i lavoratori a distanza.

4.7. Per i lavoratori, una maggiore flessibilità e libertà nell'organizzazione del lavoro richiede anche una forte responsabilità e un forte impegno, nonché competenze di autogestione e un rapporto di fiducia tra i lavoratori stessi e i loro dirigenti. Diversi studi hanno dimostrato che, in alcuni settori, il telelavoro potrebbe dar luogo a una maggiore produttività; un'opportunità, questa, che può essere sfruttata meglio fornendo ai dirigenti una formazione specifica. Il telelavoro può rendere i lavoratori più esigenti quanto alla loro stessa prestazione lavorativa e generare prestazioni migliori.

4.8. I lavoratori a distanza dovrebbero avere le stesse possibilità di accesso alla formazione e allo sviluppo professionale continuo, nonché le stesse opportunità di promozione e di avanzamento professionale. Ciò è particolarmente importante per le donne lavoratrici a distanza, che possono avere meno tempo e opportunità di intraprendere attività rivolte a un avanzamento di carriera al di fuori degli orari di lavoro.

4.9. A condizione che le strutture e le competenze necessarie siano disponibili per tutti, il telelavoro in quanto tale sarebbe una forma di lavoro disponibile e accessibile sia per gli uomini che per le donne. La disponibilità di servizi pubblici di assistenza di alta qualità, a un costo abbordabile, accessibili e diversificati è quindi di cruciale importanza per utilizzare al meglio il telelavoro. In alcuni Stati membri esistono aiuti finanziari e incentivi fiscali specifici per promuovere l'assistenza all'infanzia, anche a domicilio, da parte di professionisti qualificati, e in questo campo vale la pena di condurre un'analisi comparativa.

4.10. Se, da un lato, il telelavoro può aumentare la domanda di alcuni servizi, dall'altro può causare un deterioramento della situazione di alcune PMI i cui titolari sono perlopiù donne e la cui clientela è costituita principalmente da donne che si recano o ritornano dal luogo di lavoro. Ciò vale, per esempio, per i piccoli negozi di prodotti alimentari e di non, per i mercati e per i centri di servizi. Per mitigare tale rischio, sarebbe necessario abbandonare le scelte professionali stereotipate. Lo stesso vale per l'attenuazione delle differenze quanto alle possibilità per donne e uomini di lavorare a distanza causate dalla segregazione settoriale e dalla diversa applicabilità del telelavoro a seconda dei settori.

5. Modi per integrare la parità di genere

5.1. Benché spetti ai datori di lavoro decidere in merito all'organizzazione del lavoro, le parti sociali possono svolgere un ruolo significativo, ad esempio attraverso la contrattazione collettiva, nel promuovere il telelavoro in maniera che contribuisca alla parità di genere, oltre che all'aumento della produttività e del benessere sul lavoro. L'accordo quadro sul telelavoro, concluso dalle parti sociali dell'UE nel 2002 e attuato entro il 2008 da tutti gli Stati membri²⁶, stabilisce il quadro generale dell'*acquis* in materia in modo tale da soddisfare in modo equilibrato le esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori. Il dialogo sociale è uno strumento essenziale per affrontare questioni come quelle riguardanti le retribuzioni, gli orari di lavoro, la connettività e le sue modalità concrete, la salute e la sicurezza e lo sviluppo delle competenze nel contesto del telelavoro. Il CESE chiede inoltre sia di diffondere buone pratiche che consentano a donne e uomini di conciliare lavoro e famiglia in modo paritario che di promuovere e finanziare azioni congiunte delle parti sociali.

5.2. Poiché il telelavoro dipende dalle infrastrutture tecnologiche e dai relativi collegamenti, il CESE sottolinea l'estrema importanza di investire in infrastrutture digitali adeguate, fornendo l'accesso a connessioni digitali stabili e a hardware e software adatti per mettere le persone di ogni categoria sociale in condizione di lavorare a distanza in modo efficiente e per evitare problemi in altri ambiti della digitalizzazione dell'economia e della società.

5.3. Il CESE ribadisce la sua richiesta di migliorare le competenze digitali per tutti per consentire alle persone di rispondere allo sviluppo digitale e di plasmarlo, cogliendo appieno le opportunità offerte dall'apprendimento elettronico (e-learning). Si tratta di una questione che riguarda l'istruzione formale, informale e non formale e la sua convalida, coinvolgendo l'istruzione di base, il miglioramento delle competenze e la riqualificazione, in linea con l'approccio basato sull'apprendimento continuo e lungo tutto l'arco della vita. Occorre prestare particolare attenzione alle competenze delle donne per metterle in condizione di partecipare anch'esse pienamente ai mercati del lavoro e di gestire anch'esse con modalità digitali le questioni pratiche di ogni giorno.

²⁶ <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

5.4. Il CESE sottolinea la necessità di un "Care Deal per l'Europa", in quanto investire nel settore dell'assistenza garantirebbe la prestazione di servizi di migliore qualità per tutti lungo tutto l'arco della vita e riconoscerebbe la parità tra le donne e gli uomini sia in quanto percettori di reddito che in quanto prestatori di assistenza. Inoltre, incoraggia gli Stati membri a investire in infrastrutture di assistenza di ogni tipo. I piani nazionali per la ripresa e la resilienza nell'ambito dell'iniziativa NextGeneration EU offrono l'opportunità di orientare gli investimenti verso il settore dell'assistenza. Il CESE chiede inoltre sia di diffondere buone pratiche che consentano a donne e uomini di conciliare lavoro e famiglia in modo paritario che di promuovere e finanziare azioni congiunte delle parti sociali; invita la Commissione e gli Stati membri a rivedere gli obiettivi di Barcellona²⁷ per garantire la disponibilità di servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità, flessibili, diversificati e a prezzi accessibili²⁸; e sottolinea inoltre l'importanza, espressa negli orientamenti europei comuni pubblicati dalla Commissione europea²⁹, di passare dall'assistenza istituzionale a servizi basati sulla comunità e incentrati sulla persona per i bambini e gli adulti vulnerabili con esigenze specifiche.

5.5. Il CESE incoraggia gli Stati membri ad attuare la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata in modo efficiente e tempestivo per offrire alle famiglie un'adeguata possibilità di scegliere pratiche improntate a una maggiore uguaglianza, tenendo conto anche delle esigenze delle imprese e in particolare delle PMI. Le imprese più piccole, la cui attività dipende - per definizione - dal lavoro di un piccolo gruppo di persone, hanno bisogno, ancor di più delle altre, di poter contare sulla continuità e stabilità della loro organizzazione produttiva. Sulla base degli insegnamenti tratti finora, si possono prendere in considerazione regimi flessibili che combinino il lavoro in presenza fisica con le opzioni di telelavoro.

5.6. Una particolare attenzione andrebbe prestata alle condizioni delle donne appartenenti a categorie sociali vulnerabili, come le donne con disabilità, le genitrici sole, le anziane, le migranti e le Rom. Le organizzazioni che rappresentano le donne e le famiglie devono essere sostenute, anche attraverso misure mirate, finanziate dai fondi europei e nazionali.

5.7. L'intera gamma dei servizi di sostegno dovrebbe poi essere dispiegata nei casi di violenza (giacché la violenza domestica è aumentata considerevolmente a causa delle misure di confinamento durante la pandemia³⁰), ferma restando la necessità di assicurare il rispetto della legislazione antiviolenza. Il CESE esorta gli Stati membri a elaborare e attuare misure volte a prevenire qualsiasi forma di violenza contro le donne, sia fisica che online. È necessaria un'azione più incisiva per contrastare la violenza e le molestie sessuali sul luogo di lavoro, anche nel contesto del telelavoro. Se un luogo di lavoro "sicuro" non è disponibile (ad esempio proprio a causa del fatto di dover lavorare a distanza), le persone sopravvissute alla violenza domestica non beneficiano di alcun controllo sociale e hanno un

²⁷ In linea con la nuova "strategia dell'UE sulla parità di genere 2020-2025".

²⁸ European Social Partners joint statement on childcare provisions in the EU ("Dichiarazione comune delle parti sociali europee sulle disposizioni relative all'assistenza all'infanzia nell'UE"), 24 novembre 2020.

²⁹ <https://deinstitutionalisationdotcom.files.wordpress.com/2017/07/guidelines-final-english.pdf/>.

³⁰ <https://unric.org/en/who-warns-of-surge-of-domestic-violence-as-covid-19-cases-decrease-in-europe/>; <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20200406IPR76610/covid-19-stopping-the-rise-in-domestic-violence-during-lockdown>.

accesso limitato o nullo alle informazioni e all'aiuto pertinenti³¹. Le parti sociali dovrebbero essere incoraggiate e aiutate a sviluppare politiche di prevenzione della violenza domestica, ad esempio con azioni congiunte specifiche e mettendo a disposizione sistemi di monitoraggio e rendicontazione adeguati, anche e soprattutto quando il lavoro viene svolto a distanza³². Il CESE accoglie con favore la proposta della Commissione di una decisione del Consiglio che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'UE, la convenzione OIL del 2019 sulla violenza e sulle molestie (C 190), esorta gli Stati membri a procedere in tempi brevi a tale ratifica³³ e invita l'UE a spronare i paesi terzi a fare altrettanto. Il CESE osserva che il Consiglio ha invitato gli Stati membri che non l'hanno ancora fatto a ratificare la convenzione di Istanbul, e accoglie con favore l'intenzione della Commissione, espressa nel piano d'azione relativo al pilastro europeo dei diritti sociali, di proporre una normativa per combattere la violenza di genere contro le donne, comprese le molestie sessuali nel luogo di lavoro.

5.8. Benché il telelavoro non sia una forma di lavoro inedita, molte delle sue implicazioni sono ancora sconosciute e meritano ulteriori ricerche. Per esempio, sarebbe utile esaminarne l'impatto e i prerequisiti in condizioni in cui la pandemia non sia l'aspetto dominante e tenendo conto degli sviluppi a più lungo termine in diversi settori dell'economia e della società. Poiché le innovazioni tecnologiche e sociali progettate secondo criteri universali sono fondamentali per sfruttare al meglio le opportunità offerte dal telelavoro e nel contempo risolvere i problemi legati alla parità di genere, il CESE invita a integrare questi temi nelle politiche di R&S&I a livello sia nazionale che di Unione europea. Inoltre, gli esempi di buone pratiche esistenti in tutta l'UE dovrebbero essere raccolti e condivisi per dare impulso a soluzioni avanzate.

5.9. Poiché gli investimenti in infrastrutture tecniche, sociali e di innovazione progettate secondo criteri universali sono elementi centrali dei bilanci statali, la giusta ripartizione delle risorse può svolgere un ruolo decisivo nel promuovere un telelavoro paritario sotto il profilo del genere. Anche i fondi dell'UE, compresi i fondi strutturali e il dispositivo per la ripresa e la resilienza, dovrebbero essere utilizzati per sostenere questo obiettivo.

5.10. La connettività è un fenomeno sociale. È necessario sviluppare pratiche virtuose a livello di luogo di lavoro, ad esempio attuando strumenti quali l'accordo delle parti sociali sulla digitalizzazione, tenendo conto anche del fatto che l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) sta preparando una campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri" sulla digitalizzazione, che sarà avviata nel 2023.

5.11. Il CESE richiama inoltre l'accordo quadro autonomo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (*Autonomous framework agreement on digitalisation - AFAD*)³⁴ e invita la Commissione europea a destinare un sostegno finanziario speciale ad azioni congiunte mirate delle parti sociali, nonché a sostenere le organizzazioni della società civile che contribuiscono all'equilibrio

31 Nella sua nota informativa n.3 del marzo 2020, intitolata *Domestic violence and its impact on the world of work* ("La violenza domestica e il suo impatto sul mondo del lavoro"), l'OIL ha illustrato l'alto costo della violenza domestica per le economie nazionali. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

32 Come esempio di buona pratica, si veda il toolkit di Vodafone *Recognise, respond and refer* ("riconoscere, reagire e riferire") contro la violenza domestica e gli abusi nel luogo di lavoro https://www.vodafone.com/content/dam/vodcom/files/vodafone_domestic_violence_toolkit_2020.pdf.

33 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/IT/COM-2020-24-F1-IT-MAIN-PART-1.PDF>.

34 https://www.ceep.eu/wp-content/uploads/2020/06/Final-22-06-20_Agreement-on-Digitalisation-2020.pdf.

tra vita privata e attività professionale. L'AFAD approfondisce le modalità di gestione delle questioni relative alle modalità di connessione e disconnessione negli ambienti di lavoro digitalizzati, comprese le cause alla base della durata eccessiva della connessione e del prolungamento di fatto dell'orario di lavoro, ed è probabile che esista già un ampio spettro di esempi nazionali riguardo alle modalità di attuazione di tale accordo, anche attraverso accordi settoriali o aziendali e documenti di orientamento.

5.12. Per quanto riguarda gli approcci nazionali in materia di connessione e disconnessione, Belgio, Francia, Italia e Spagna hanno adottato una legislazione sul diritto di disconnettersi per precisare i relativi diritti e sensibilizzare in merito alla necessità di cambiare l'organizzazione dell'orario di lavoro o addirittura di promuovere un cambiamento culturale verso un'organizzazione del lavoro più sana. Progetti di legge sono stati presentati nei Paesi Bassi e in Portogallo. In Finlandia, Germania, Irlanda, Lituania, Lussemburgo, Slovenia e Svezia così come a Malta il dibattito è in corso, mentre i restanti 13 Stati membri non hanno ancora avviato una discussione su questo tema. Il Parlamento europeo ha di recente votato una risoluzione³⁵ sul diritto di disconnettersi, nella quale invita la Commissione a proporre una legge che consenta a chi lavora in forma digitale di disconnettersi al di fuori del proprio orario di lavoro, a stabilire requisiti minimi per il lavoro a distanza e a definire con chiarezza le condizioni di lavoro, gli orari e i periodi di riposo. Le opinioni divergono sulla questione se sia necessaria una nuova normativa o se le disposizioni attuali siano sufficienti e se sia opportuno adottare un approccio basato esclusivamente sulla contrattazione collettiva. Nonostante la diversità di punti di vista, tra le parti sociali vi è un consenso relativamente ampio riguardo alla necessità che le "modalità di connessione e disconnessione" siano determinate e concordate attraverso il dialogo sociale a livello aziendale (e/o settoriale) per far sì che siano adeguate alle esigenze specifiche dei settori, delle imprese e delle altre organizzazioni e nel contempo tengano conto dei bisogni dei lavoratori, in particolare in termini di salute e di sicurezza.

5.13. Inoltre, è necessario che le parti sociali siano consultate dai responsabili politici in sede di elaborazione delle politiche in materia di lavoro e occupazione, comprese quelle che incidono sul telelavoro e le sue implicazioni di genere. Il CESE sottolinea che le questioni di genere dovrebbero essere integrate in tutte le politiche. Poiché il telelavoro è legato anche alla vita quotidiana dei cittadini, nonché alle politiche ambientali e climatiche, le organizzazioni della società civile pertinenti attive in ambiti quali le donne, la famiglia, i consumatori e l'ambiente dovrebbero avere voce in capitolo nella preparazione delle politiche.

³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20210114IPR95618/pe-il-diritto-alla-disconnessione-dovrebbe-essere-un-diritto-fondamentale>. La risoluzione è stata adottata con 472 voti favorevoli, 126 contrari e 83 astensioni.

5.14. Per aiutare e incoraggiare il settore privato a innovare e investire in nuovi metodi e creare nuovi posti di lavoro, in modo tale da promuovere i prerequisiti del telelavoro paritario sotto il profilo del genere, è essenziale che l'UE assicuri condizioni favorevoli all'imprenditorialità e all'attività d'impresa. Una gestione efficace del telelavoro richiede inoltre, a livello pratico, una stretta e agevole cooperazione tra il settore pubblico e quello privato. Ciò vale, ad esempio, nei settori delle infrastrutture digitali, dell'istruzione e della formazione, della sanità e dei servizi sociali, della ricerca e dell'innovazione.

5.15. Tutto ciò, tuttavia, non è sufficiente. È necessario un nuovo tipo di mentalità a livello individuale e familiare. E, per smussare ed estirpare modi di pensare stereotipati, occorrono una maggiore consapevolezza e un maggiore impegno. Inoltre, si deve promuovere attivamente una cultura organizzativa che garantisca consapevolezza della dimensione di genere e sensibilità alle relative questioni, ad esempio applicando i principi della parità retributiva, della "visibilità" di ciascuna persona ecc., oltre a sostenere i dirigenti privati e pubblici nell'elaborazione e nell'attuazione di pratiche favorevoli al telelavoro. Queste azioni dovrebbero essere potenziate, ad esempio, nel quadro dell'attuazione della direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, attraverso campagne di sensibilizzazione. Il CESE incoraggia le parti sociali e le organizzazioni della società civile a svolgere un ruolo centrale in questo senso, promuovendo sia ruoli familiari non stereotipati che scelte non stereotipate riguardo agli studi, alla professione e al posto di lavoro. La parità di genere deve essere integrata anche nell'istruzione, dalla scuola materna e primaria fino alla formazione professionale e all'università.

Bruxelles, 24 marzo 2021

Christa SCHWENG
Presidente del Comitato economico e sociale europeo

*

* *

NB: segue allegato.

ALLEGATO
al
PARERE del Comitato economico e sociale europeo

I seguenti emendamenti sono stati respinti nel corso del dibattito, ma hanno ottenuto almeno un quarto dei voti espressi (articolo 59, paragrafo 3, del Regolamento interno):

Punto 4.3, tredicesimo trattino

Sopprimere il testo:

4.3 Correlativamente, al telelavoro può essere associata una serie di rischi, riscontrabili soprattutto in relazione alle seguenti sfide:

[...]

~~*— incertezza circa le responsabilità del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, le condizioni di lavoro e l'applicazione dei contratti collettivi.*~~

Motivazione

L'*acquis* dell'UE contiene disposizioni ampie e complete che, grazie anche a diritti ed obblighi ben precisi, garantiscono la salubrità e la sicurezza dei luoghi di lavoro durante il telelavoro. Nel processo di elaborazione del parere non sono emerse prove e nemmeno indizi delle incertezze evocate nel testo.

Esito della votazione:

Voti favorevoli:	103
Voti contrari:	112
Astensioni:	25

Punto 1.4

Modificare come segue:

1.4 ~~Il CESE prende atto~~ reputa pertinente e sufficiente del il quadro legislativo e contrattuale vigente in materia di telelavoro, comprendente la direttiva sull'orario di lavoro, la direttiva sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata e gli accordi quadro autonomi delle parti sociali europee sul telelavoro (2002) (attuati con diversi strumenti a seconda degli Stati membri) e sulla digitalizzazione (2020). Il CESE chiede che tali normative siano attuate in modo rapido ed efficace e che si dia loro nuovo impulso, anche promuovendo la contrattazione collettiva a livello nazionale, con l'obiettivo di produrre un impatto positivo sulla parità di genere. Osserva inoltre che ad oggi non esiste un quadro europeo consolidato in materia di telelavoro, e richiama la necessità, rilevata dal Parlamento europeo, di "un quadro legislativo volto a regolamentare le condizioni del telelavoro all'interno dell'UE, al fine di garantire condizioni lavorative e occupazionali dignitose nell'economia digitale, contribuendo in tal modo a ridurre le disuguaglianze e ad affrontare la povertà lavorativa". Raccomanda pertanto di effettuare una valutazione delle norme esistenti per determinarne l'efficacia alla luce della rapida espansione del telelavoro, della consapevolezza dei nuovi rischi che esso pone e degli insegnamenti tratti dall'esperienza. In particolare, incoraggia le parti sociali a riesaminare l'accordo quadro del 2002 sul telelavoro e ad imprimere ad esso un nuovo slancio.

Motivazione

L'emendamento proposto rende il testo più preciso e più chiaro e lo allinea all'ambito tematico del parere.

Esito della votazione:

Voti favorevoli:	109
Voti contrari:	112
Astensioni:	18

Punto 1.8

Sopprimere il punto:

~~1.8— Il telelavoro rischia di rendere il lavoratore invisibile per la comunità di lavoro, privandolo delle strutture di sostegno formali e informali, dei contatti personali con i colleghi e dell'accesso alle informazioni. Per il telelavoratore in genere, questo può comportare la mancata considerazione ai fini delle promozioni, la perdita di opportunità di formazione e una carenza di informazioni importanti sulla retribuzione e sui diritti dei lavoratori. Per le donne, tutto ciò rischia di aggravare le disparità di genere già esistenti, come il divario retributivo rispetto agli uomini. La direttiva sulla trasparenza retributiva, proposta il 4 marzo scorso dalla Commissione europea, potrebbe costituire uno strumento importante per affrontare il problema della carenza di informazioni causata dalla suddetta invisibilità.~~

Motivazione

L'emendamento proposto rende il testo più accurato e più chiaro, in quanto gli elementi di questo punto sono già inclusi sia nelle "conclusioni e raccomandazioni" che nel corpo del parere.

Esito della votazione:

Voti favorevoli:	113
Voti contrari:	125
Astensioni:	13

I seguenti punti del parere della sezione sono stati modificati conformemente ai relativi emendamenti approvati dall'Assemblea, ma hanno tuttavia ottenuto oltre un quarto dei voti espressi (articolo 59, paragrafo 4 del Regolamento interno).

Punto 3.4

Modificare come segue:

3.4 *Un quarto delle persone che lavorano a distanza è costituito da genitori di bambini di età inferiore ai 12 anni, e il 22 % di tali genitori ha difficoltà "molto più di altri gruppi a concentrarsi sul lavoro e a raggiungere un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata"³⁶. In particolare per le donne con responsabilità di assistenza, il lavoro da casa è stato compromesso da diversi fattori: per esempio, da un lato la mancanza di uno spazio tranquillo in cui il lavoro può essere svolto senza interruzioni, ma anche la mancanza di tempo disponibile per dedicarsi al lavoro, e dall'altro la tendenza a lavorare più a lungo e persino a restare collegate tutto il giorno, nonché a non rispettare le modalità di connessione e di disconnessione, situazione che richiede una migliore applicazione della legislazione vigente in materia e un monitoraggio più rigoroso da parte degli ispettori del lavoro. I genitori soli, l'85 % dei quali nell'UE è costituito da*

³⁶ Eurofound, *Living, working and COVID-19*, 2020.

donne, sono particolarmente vulnerabili in quanto nel loro caso la pandemia ha peggiorato un già fragile equilibrio tra vita professionale e vita privata³⁷.

Esito della votazione:

Voti favorevoli: 120

Voti contrari: 111

Astensioni: 15

Punto 4.3, dodicesimo trattino

Modificare come segue:

4.3 Correlativamente, al telelavoro può essere associata una serie di rischi, riscontrabili soprattutto in relazione alle seguenti sfide:

[...]

- ostacoli al mantenimento dei contatti con i rappresentanti sindacali;

[...].

Esito della votazione:

Voti favorevoli: 124

Voti contrari: 113

Astensioni: 11

³⁷ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*.