



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

### **CENNI SULLO SMART WORKING**

A cura dell'Avv. Sara Giovannelli  
componente del Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati  
di Terni

### **Normativa di riferimento pre covid 19**

Il percorso che ha portato all'approvazione della normativa in vigore è stato avviato nel 2014 con la proposta di legge finalizzata a dare maggiore flessibilità al mercato del lavoro.

In quella sede venne introdotto il termine "lavoro agile" per identificare la tipologia di lavoro nota nel mondo anglosassone come *telecommuting* (telelavoro). La proposta è stata poi rilanciata in un disegno di legge collegato al Patto di stabilità 2016 a completamento delle iniziative di riforma del mercato del lavoro nota come Jobs Act.

Per le amministrazioni pubbliche con il "Decreto Madia" vengono introdotte le nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il decreto prevede che la pubblica amministrazione adotti misure volte a:

- fissare obiettivi per l'attuazione del lavoro agile, con l'obiettivo di raggiungere il 10% del personale coinvolto entro tre anni;
- sperimentare il lavoro agile anche al fine di favorire la conciliazione vita lavoro;
- garantire che i dipendenti che si avvalgono del lavoro agile non subiscano penalizzazioni economiche e di progressione di carriera;
- valorizzare il personale e le risorse strumentali disponibili per migliorare produttività ed efficienza;
- responsabilizzare la dirigenza anche rafforzando i sistemi di misurazione e valutazione delle performance.

Dopo un lungo *iter* parlamentare, il 13 giugno del 2017, è stata promulgata la legge 81 che negli articoli 18 - 24 disciplina le misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Le nuove norme si applicano a tutte le forme di lavoro subordinato, sia per le imprese, sia per le amministrazioni pubbliche.

Per favorire la piena attuazione delle disposizioni di legge per la pubblica amministrazione, la Presidenza del Consiglio ha emanato il 26



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

giugno del 2017 le linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Gli aspetti di maggior rilievo della direttiva riguardano:

- gli obiettivi numerici da raggiungere (il 10% entro 3 anni);
- la misurazione della qualità organizzativa e valutazione della gestione;
- gli aspetti organizzativi, di relazioni sindacali e di monitoraggio;
- le infrastrutture informatiche abilitanti e sicurezza dei dati;
- la sperimentazione di forme di lavoro agili (che affianchino il telelavoro ed il delocalizzato);
- la gestione della sicurezza sul lavoro.

Le tematiche dell'obbligo assicurativo e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, sono state delineate con la circolare INAIL 48/2017.

### **Normativa di riferimento durante l'emergenza sanitaria covid 19**

Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 (coronavirus), il Presidente del Consiglio dei ministri ha emanato il 1° marzo 2020 un nuovo decreto che interviene sulle modalità di accesso allo *smart working*, confermate anche dalle successive disposizioni emanate per far fronte all'emergenza.

Anche con il DPCM del 26 aprile 2020 è stato raccomandato il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Ai sensi del Decreto legge del 17 marzo 2020, n. 18, convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020, sino alla fine dello stato di emergenza, i lavoratori dipendenti disabili, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Ai sensi del Decreto legge del 19 maggio 2020, n. 34, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di 14 anni, avranno diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia un genitore non lavoratore.

### **Cenni su cosa si intende per smart working e modalità operative**

Il lavoro agile (o *smart working*) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di *smart working*, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, come ad esempio pc portatili, *tablet* e *smartphone*.

Ai lavoratori "agili" viene garantita la parità di trattamento, economico e normativo, rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie.

È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

A partire dal 15 novembre 2017, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di *smart working* potranno procedere all'invio dei detti accordi attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per accedervi, sarà necessario possedere SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale); per tutti i soggetti già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si potrà utilizzare l'applicativo anche senza SPID.

Nell'invio dell'accordo individuale dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio.

Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi individuali elevato potranno effettuare la comunicazione in forma massiva.



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

### **Decreto Rilancio e Piano Colao: lo smart working diventa “diritto genitoriale”**

Il decreto Rilancio e il Piano Colao, ovvero l'insieme di iniziative per il rilancio 2020-2022”, spingono ulteriormente verso l'utilizzazione dello *smart working*, sia nel settore pubblico che nel settore privato. Nella fase della ripartenza economica si coniugano così le esigenze dell'organizzazione del datore di lavoro con quella di conciliazione vita-lavoro, in particolar modo per i lavoratori con figli under 14.

E' certamente vero, oggi siamo ancora di fronte ad uno *smart working* “emergenziale” per il quale vale la regola di fondo che il lavoro nella sede fisica dell'azienda deve rimanere un'eccezione, ma il futuro per questa nuova modalità agile di lavoro potrebbe rivelarsi davvero “radioso”.

L'articolo 90 del D.L. n. 34/2020 (Decreto Rilancio) conferma e rilancia, anche per la c.d. “Fase 2” del contrasto alla pandemia da Covid-19, il forte sostegno allo *smart working* come mezzo per ridurre le occasioni di contagio e contribuire, al contempo, a scongiurare ulteriori danni al tessuto economico e sociale del Paese.

E lo fa non solo confermando, nei fatti, tutte le disposizioni assunte a partire dallo scorso mese di marzo a sostegno di questa modalità lavorativa, ma inserendo un vero e proprio “diritto” dei genitori di figli under 14 dipendenti nel settore privato a svolgere la propria prestazione lavorativa, ove compatibile con ruolo e mansioni, in modalità “agile”. Oltre a ciò è ribadito che nella P.A. lo *smart working* rappresenta la modalità “ordinaria” della prestazione lavorativa (ove compatibile con incarico e mansioni).

### **Smart working ed emergenza Covid-19**

L'articolo 18 della legge 81/17 definisce il lavoro agile (o *smart working*) 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



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Tale modalità lavorativa opera, "in quanto compatibile", anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle PA.

Con l'insorgenza della pandemia da Covid-19, il Governo ha ritenuto che, al duplice fine di ridurre il rischio di contagio e mantenere in attività molteplici realtà lavorative, il lavoro agile potesse rappresentare una valida soluzione.

Quindi, il DPCM dell'8 marzo 2020 ha previsto, su tutto il territorio nazionale, dopo le prime esperienze nelle ex "zone rosse", la possibilità per i datori di lavoro di ricorrere allo *smart working* (artt. 18-23 della L. 81/17) per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, ossia allo stato attuale fino al 31 luglio 2020, per ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi generali dettati dalla Legge citata, ma anche in assenza degli accordi individuali.

Sono state altresì previste modalità telematiche semplificate per le relative comunicazioni obbligatorie verso l'INAIL.

Successivamente, l'art. 87 del D. L. 18/2020 ("Cura Italia") convertito dalla legge n. 27/2020 ha disposto che, sempre fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il lavoro agile è la "modalità ordinaria" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle PA e che conseguentemente:

- a) è limitata la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza;
- b) si prescinde dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla L. 81/17.

Viene inoltre disposto (per la PA) che la prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici "nella disponibilità" del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione.

### **Fase 2: lo smart working nel decreto rilancio**

Nell'aprire alla "Fase 2", come noto, il mondo del lavoro risulta diviso in due:



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

- da una parte le aziende ed i lavoratori che continuano a lavorare come hanno potuto fare nella c.d. "Fase 1", che dovranno adattare la prestazione lavorativa alle nuove e meno restrittive regole ma, al contempo, tenendo conto dell'aumento dei colleghi e dei cittadini che li circondano e, quindi, con misure di sicurezza talvolta anche maggiori;
- dall'altra, invece, tutti quegli imprenditori e lavoratori che provano a "ricominciare" dopo mesi di stop.

In ambedue i casi, esiste, evidentemente, una evidente dicotomia.

Da una parte, infatti, avremo tutte quelle categorie di imprese e lavoratori la cui attività, in tutto o in parte, non può prescindere dal quotidiano contatto con i colleghi di lavoro e/o con i clienti ed utenti. Questi lavoratori potranno svolgere la propria prestazione esclusivamente a condizione di aver posto in essere tutte le misure di sicurezza previste e disciplinate dalle recenti norme governative, dai protocolli stipulati dalle parti sociali, dalle Linee Guida INAIL e da quelle della singole regioni.

D'altra parte, continuano ad esistere, e potrebbero anche crescere, estese platee di lavoratori per i quali, sia per motivi "socio-sanitari" che per motivi lavorativi, il lavoro agile continua ad essere l'unica opzione o, per meglio dire, quella migliore.

Questo tema è affrontato dall'art. 90 del D. L. 34/2020 a mente del quale fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio under 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dalla L. 81/17, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Si precisa, come già a suo tempo per la PA, che la prestazione di lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici "nella disponibilità" del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Viene, comunque, ribadito che a prescindere dal nuovo "diritto genitoriale" sopra indicato la prestazione lavorativa in modalità agile può essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalla L. 81/17, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti.

Resta, infine, confermato l'obbligo di comunicazione in modalità telematica semplificata all'INAIL dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Quanto ai dipendenti pubblici, l'articolo 90 del D.L. Rilancio, conferma integralmente le disposizioni del citato art. 87 del D.L. Cura Italia, che indicano il lavoro agile come modalità ordinaria della prestazione (ove compatibile con le mansioni assegnate).

### **Lo smart working dopo il 31 luglio 2020**

Ma cosa accadrà dopo il 31 luglio 2020 alla scadenza del termine del periodo di "emergenza sanitaria" deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31 gennaio scorso?

Esistono due possibilità.

La prima, ovviamente non auspicabile, è che la situazione epidemiologica non sia apprezzabilmente migliorata e, pertanto, si renda necessario prorogare la durata della dichiarazione di emergenza sanitaria. In tal caso, ovviamente, tutta la disciplina sopra illustrata prolungherà i propri effetti sino alla nuova data prevista per il termine dell'emergenza, senza necessità di nuovi interventi.

La seconda possibilità è che, dal 1° agosto prossimo, la situazione sia apprezzabilmente migliorata e non si renda necessario prorogare l'emergenza ma, più semplicemente, restare nella odierna Fase 2 o passare a fasi successive di minor "rigore".

Ebbene, in questo secondo caso, dovrebbero venir meno tutte le eccezioni alla disciplina dettata per lo *smart working* dalla L. 81/2017, prima tra tutte la deroga all'accordo individuale obbligatorio per la scelta volontaria del lavoro agile da parte dei dipendenti.

### **Prospettive a breve**

Quale che sarà il futuro dello *smart working* in Italia al termine dell'emergenza da Covid-19 (auspicabilmente radioso ma, probabilmente, non così tanto), un fatto è certo: la cornice normativa emergenziale "spinge" tutti i datori di lavoro, pubblici e privati a continuare a



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

considerare, anche nella c.d. Fase 2, il lavoro agile come la “consigliatissima” modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in tutti i casi nei quali ciò sia possibile. Ossia ogni volta che il lavoratore possa svolgere la propria prestazione lavorativa da remoto senza apprezzabili difficoltà o evidenti cali di produttività.

Pertanto, tornando a quanto si è accennato in premessa, i datori di lavoro, anche alla luce delle possibili responsabilità penali da infortunio sul lavoro in cui potrebbero incorrere nel caso in cui non apprestassero le idonee misure per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro, dovrebbero seriamente privilegiare la permanenza del personale in *smart working*, invece di immaginare accelerazioni su “piani di rientro” che, in molti casi, non discendono da effettive esigenze lavorative o produttive ma dal “timore atavico” che il lavoratore non sia produttivo se non è “sotto gli occhi del padrone”.

### **Lo smart working nel Piano Colao**

Da ultimo un ulteriore breve cenno al Piano Colao presentato l'8 giugno dal Gruppo di Lavoro incaricato dal Governo al fine di individuare le linee guida per una ripresa post Covid-19 del tessuto economico-sociale del Paese.

Il Piano, indica la necessità di monitorare e valutare l'utilizzo attuale dello *smart working* nel mondo delle PA e delle imprese al fine di implementare modifiche alla normativa vigente.

Nella logica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la nuova disciplina dovrà confermare la possibilità, consentita in fase emergenziale da ultimo con l'art. 90 del Decreto Rilancio, di un accesso preferenziale allo *smart working* da parte dei genitori con figli fino ai 14 anni.

Il Piano Colao suggerisce, inoltre, l'opportunità di promuovere, nel breve periodo, sia nel pubblico che nel privato, l'adozione di un codice etico dello *smart working* con specifica considerazione dei tempi extra lavorativi (tra i quali impegni domestici e cura della famiglia) e in ottemperanza alla legge n. 81/2017 (stesse ore lavorative e giornate come da contratto nazionale), al fine di:

- 1) massimizzare la flessibilità del lavoro individuale;



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

2) concordare i momenti di lavoro “collettivo”, da tenersi in orari standard e, quindi, tendenzialmente predefiniti e nel rispetto della pausa pranzo, dei weekend e delle regole previste per il lavoro straordinario;

3) adottare sistemi trasparenti di misurazione degli obiettivi e della produttività per valutare la *performance* sui risultati e non sul tempo impiegato atteso che quest'ultimo non solo è meno agevolmente misurabile, ma soprattutto non è rilevante nello *smart working*.

Per concludere, va detto che se le linee guida del Piano Colao saranno perseguite, potrà dirsi che tale modalità lavorativa potrà finalmente “decollare” coniugando al meglio la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la responsabilizzazione dei lavoratori dipendenti e le esigenze di produttività che devono riguardare tanto il lavoro privato quanto quello alle dipendenze della PA.

Con il Family Act, infatti, il governo Conte punta a trovare piena armonizzazione tra il mondo del lavoro e la vita privata. Misure destinate soprattutto alle rappresentanti delle cosiddette ‘quote rosa’ che, ancora nel 2020, spesso e volentieri rischiano di dover rinunciare alla carriera per poter ‘creare’ una famiglia. Ciò comporta un alto tasso di disoccupazione femminile ed una scarsa natalità.

Problematiche che l'esecutivo tenta di risolvere favorendo misure come, appunto, lo *smart working*.

Come?

Attraverso ‘provvedimenti premio’ per quei datori di lavoro che realizzino politiche atte a promuovere una piena armonizzazione tra vita privata e lavoro, quali, appunto, lavoro flessibile e *smart working*.

### **Lo smart working in Europa: come è organizzato?**

In Gran Bretagna *Flexible Working* è il termine più diffuso e tale paese è stato anche il primo Paese ad aver introdotto una specifica legge in merito, approvata nel 2014, la *Flexible Working Regulation*.

Con essa è previsto che tutti i dipendenti con anzianità di servizio almeno pari a 26 settimane abbiano il diritto di richiedere forme di flessibilità e che i datori di lavoro possono rifiutare solo adducendo fondate motivazioni.

Tali richieste possono riguardare ad esempio il *Job sharing* (la possibilità che più soggetti condividano un unico posto di lavoro), il



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'

Lavoro da casa, *il part time*, la settimana di lavoro compressa, o orari flessibili individuali.

Anche nei Paesi Bassi dal 2016 è in vigore il *Flexible Working Act* che, sul modello inglese, sancisce e regola il diritto dei lavoratori a richiedere forme di flessibilità negli orari e luoghi di lavoro.

In Francia si è puntato sul rendere flessibile il telelavoro con una serie di decreti culminati nella recente riforma della *Loi Travail* del 31/8/2017. L'introduzione del telelavoro non richiede più modifiche del contratto di lavoro, ma può essere definita *ad hoc* attraverso un accordo scritto o orale tra il datore di lavoro ed il dipendente. Con la stessa legge si rimuovono le incertezze normative legate a salute e sicurezza precisando che "l'incidente che si verifica nel luogo in cui avviene il telelavoro durante le ore di telelavoro è presunto come un incidente professionale". Particolare attenzione è riservata anche al "diritto alla disconnessione" prevedendosi che gli accordi interni debbano stabilire orari ed eventuali condizioni per essere disconnessi.

In Germania, sulla spinta del più generale piano Industrie 4.0, il Ministero Federale tedesco del Lavoro e le Politiche Sociali ha pubblicato il documento "Arbeiten 4.0" (Lavoro 4.0) che raccomanda l'introduzione di modelli di flessibilità volti ad accompagnare la trasformazione digitale del mercato del lavoro.

In Belgio, pur non essendoci specifiche normative, si è diffuso il concetto di *New Ways of Working* o *New World of Working*, con cui ci si riferisce all'adozione di nuove pratiche di lavoro che consentono di aumentare la motivazione, la soddisfazione e la produttività dei lavoratori della conoscenza. Le leve considerate sono il layout degli uffici (Bricks), le tecnologie abilitanti (Bytes) e i comportamenti delle persone (Behaviours) Pro e contro del lavoro agile

### **Pro e contro dello smart working**

Indubbiamente lo *smart working* è strumento che consente di evitare lunghi spostamenti con mezzi pubblici o privati come pure di utilità nelle regioni con condizioni climatiche svantaggiose e, quindi, in via generale consente di destinare ad altro il tempo perso del tragitto casa - lavoro.

Corso del Popolo, 40 – Terni – Palazzo di Giustizia - Tel. 0744/309558 – Fax 0744/300140

e-mail: [consiglio@ordineavvocati.terni.it](mailto:consiglio@ordineavvocati.terni.it) – [cpo2019ordineavvocatiterni@gmail.com](mailto:cpo2019ordineavvocatiterni@gmail.com) -

pec: [ord.terni@cert.legalmail.it](mailto:ord.terni@cert.legalmail.it) - [cpo@ordineavvocatiterni.it](mailto:cpo@ordineavvocatiterni.it)

Sito Internet: [ordineavvocati.terni.it](http://ordineavvocati.terni.it)



## ORDINE AVVOCATI TERNI COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Ed è vero anche che lavorare da casa garantisce una maggiore autonomia nel definire l'orario di lavoro, ed altresì una maggiore flessibilità in termini di organizzazione della giornata lavorativa.

Tuttavia, tale modalità elide completamente il contatto sociale tra i lavoratori e può generare isolamento.

Ecco allora che in alcuni paesi, soprattutto del nord Europa, sono stati creati ambienti di lavoro in *smart working* nei quartieri limitrofi alle abitazioni, dotati di sala caffè, relax, connessione wifi e dotazioni utili al fine di poter lavorare col pc evitando di svolgere quindi il lavoro in casa ove spesso e volentieri non c'è una postazione dedicata.

Altra criticità è quella per cui se è vero che la modalità di lavoro di cui si discorre conduce ad una maggiore produttività e ad un maggior equilibrio tra lavoro e famiglia, è anche vero che con lo *smart working* spesso si tende a lavorare più a lungo.

E dunque, più che equilibrio, può determinarsi una disfunzionale sovrapposizione tra la vita lavorativa e quella privata, con innalzamento del livello di stress.

Basti pensare che negli Stati Uniti è stato accertato che il 78% delle ore di lavoro in più tra il 2007 e il 2014 sono da attribuire al lavoro da svolto da casa.

In Giappone circa il 30% dei *smart worker* lavora 6 o 7 giorni a settimana, creando notevole disagio per la conciliazione dei tempi lavoro-vita privata.

Non c'è dubbio che se il sistema verrà affinato e migliorato potrà rappresentare il futuro del lavoro per tutte quelle professioni che lo consentono.

E così sarà necessario vederne l'evoluzione anche nel nostro paese.

Luglio 2020

Comitato Pari Opportunità presso l'Ordine degli Avvocati di Terni