



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Centro di Ricerca Interdipartimentale
su Discriminazioni e vulnerabilità

REPORT DEL PROGETTO

Senza chiedere

il permesso

Azioni di conciliazione

Vita e lavoro

Edizione 2021-2022

www.crid.unimore.it

Indice

<i>1. Presentazione del Progetto “Senza chiedere il permesso. Azioni di conciliazione Vita e lavoro” – Edizione 2021-2022:.....</i>	<i>5</i>
<i>2. Attività di monitoraggio, analisi e valutazione del CRID.....</i>	<i>9</i>
<i>3. Analisi delle candidature presentate.....</i>	<i>13</i>
<i>4. Trend emersi nelle candidature presentate</i>	<i>17</i>
<i>5. Considerazioni conclusive: criticità e alcune raccomandazioni</i>	<i>19</i>
<i>Riferimenti Bibliografici:.....</i>	<i>21</i>

1. Presentazione del Progetto “*Senza chiedere il permesso. Azioni di conciliazione Vita e lavoro*” – Edizione 2021-2022:

La conciliazione tra vita e lavoro, favorendo la presenza paritaria delle donne nella vita economica, rappresenta una sfida centrale per le politiche sociali, del lavoro e delle pari opportunità a livello nazionale ed europeo. Il rapporto tra produzione e riproduzione sociale e la distribuzione dei compiti e delle responsabilità tra i due generi continuano a riproporsi sostanzialmente con le stesse caratteristiche. Le donne, infatti, presentano ancora una maggiore quota di sovraccarico tra impegni lavorativi e familiari.

Inquadrare la questione della partecipazione delle donne al lavoro nell’ambito delle politiche di crescita, significa riconoscere che la questione legata alle difficoltà di conciliazione lavoro-famiglia costituisce un “prezzo” pagato dal genere femminile, soprattutto in termini di mancata partecipazione al lavoro, ma anche un “costo” a carico delle aziende in termini di perdita di risorse e professionalità, clima aziendale ostile, scarsa motivazione e rigidità organizzative.

Il difficile equilibrio tra vita e lavoro, quindi, non è slegato da considerazioni connesse alla produttività e alla competitività aziendale.

Il progetto “*Senza chiedere permesso. Azioni di conciliazione Vita e lavoro. 2021-2022*”, finanziato dalla **Regione Emilia-Romagna**, mira a promuovere e sostenere misure innovative di welfare aziendale e di supporto al lavoro professionale femminile che, per il secondo anno consecutivo, mette a disposizione di aziende, associazioni e libere professioniste un fondo di 34 mila euro.

Chiaro è il legame virtuoso che si intende promuovere fra welfare, produttività e conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed esattamente in tale direzione il Comune di Modena e la Regione Emilia-Romagna intendono agire per favorire le condizioni di massima partecipazione e conoscenza delle opportunità disponibili e nel contempo avviare iniziative a supporto della sostenibilità e sviluppo di misure di welfare e sostegno alla produttività e all’occupazione.

Il Progetto coordinato dall’ **Assessorato alle Pari opportunità del Comune di Modena** coinvolge diverse associazioni di categoria, la Cpo, diverse realtà sindacali e Unimore.

Più precisamente sono partner del progetto, il **Comitato imprenditoria femminile della Camera di commercio**, il **Centro di ricerca su discriminazione e vulnerabilità dell’Università di Modena e Reggio Emilia**, **Cgil-Cisl e Uil**, **Cna Modena**, **Ewmd (European women’s management development international network)**, **Lapam Confartigianato**

donne imprese, Confcommercio Modena, Confesercenti Modena, Centro documentazione donna, Formodena, Commissione pari opportunità del Cup (Comitato unitario permanente degli ordini e collegi professionali).

Durante la prima edizione del progetto, che si è svolta nel corso dell'anno 2020, sono stati premiati nove progetti innovativi a sostegno del lavoro femminile (sui 12 presentati).

Per la sua **seconda edizione**, il bando ha previsto **tre aree di finanziamento**:

- per le imprese, anche di piccole dimensioni;
- per le libere professioniste e studi associati con prevalenza di lavoratrici donne;
- per le associazioni.

Grazie a queste misure si intende incentivare azioni e misure di aiuto alle famiglie che consentano una maggiore e migliore partecipazione femminile al mercato del lavoro, per realizzare una più favorevole integrazione ed articolazione degli interventi di conciliazione lavoro-famiglia sul territorio locale.

In particolare, perseguendo le finalità specifiche di favorire la riduzione del differenziale salariale di genere e la diffusione della cultura di impresa tra le donne, rafforzando il ruolo delle donne nell'economia e nella società.

S'intende poi certamente sviluppare politiche di welfare aziendale e aiuto al lavoro professionale sostenendo l'introduzione di un insieme di benefici e servizi per migliorare la vita lavorativa e privata, e più precisamente: il sostegno al reddito familiare e alla genitorialità, la tutela della salute, le agevolazioni in termini economici, la flessibilità e innovazione organizzativa e tecnologica, l'avvio di nuovi servizi e offerte di mercato, anche al fine di contribuire all'estensione delle tutele relative alla maternità e problemi di cura anche per le libere professioniste e le lavoratrici autonome che spesso, per la difficoltà a gestire il doppio ruolo, rinunciano al lavoro non intravedendo alternativa.

Il Progetto consente certamente una valorizzazione di diverse realtà territoriali favorendo le sinergie e collaborazioni tra soggetti privati e/o tra pubblico e privato (Enti pubblici, imprese, organizzazioni sindacali, organizzazioni del privato sociale) attivando logiche di rete e integrazione. Gli obiettivi e le finalità sono pienamente coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'**AGENDA 2030** (a titolo di esempio: asili, dopo scuola, centri aggregativi, ecc.), con un'attenzione specifica rivolta alle donne. Un luogo di lavoro che adotta misure di innovazione organizzativa, comporta ricadute positive sia in termini economici che in termini di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori (maggiore soddisfazione, maggiori opportunità di scelta nell'organizzazione del lavoro, maggiore autonomia, etc.), contrastando e

riducendo sensibilmente pratiche discriminatorie legate al 'genere' (**goal n. 5 e goal n. 10 dell'Agenda 2030**).

Strettamente connesso a questi temi è anche il recente progetto di ricerca che vede Unimore come ente proponente, in collaborazione con la Fondazione Marco Biagi, dal titolo ***GE&PA. Gender Equality & Public Administration. Percorsi di formazione per l'eguaglianza di genere nella Pubblica Amministrazione e nei territori***, finanziato dalla Regione Emilia-Romagna. Il progetto, coordinato dall'Università di Modena e Reggio Emilia-Dipartimento di Economia Marco Biagi, con il coordinamento scientifico della Prof.ssa Tindara Addabbo (che tra le altre cose è anche componente della Giunta del CRID), vede il coinvolgimento un Gruppo di lavoro fortemente interdisciplinare che prevede: la Fondazione Marco Biagi, tre Centri di ricerca di Unimore: oltre al **CRID - Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità**, Centro di analisi delle politiche pubbliche (CAPP), Laboratorio Genere, Linguaggio e Comunicazione_Digitale (GLIC_D) e l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Piacenza (attraverso il Laboratorio di Economia Locale LEL Ce.C.A.P.). Questa progettualità rappresenta certamente un'importante contesto di confronto anche per il progetto "Senza chiedere permesso".

2. Attività di monitoraggio, analisi e valutazione del CRID

Il **Centro di Ricerca Interdipartimentale su Discriminazioni e vulnerabilità (CRID)** dell'Università di Modena e Reggio Emilia con sede presso il Dipartimento di Giurisprudenza, ha partecipato, alla progettazione, allo sviluppo, alla disseminazione e alla divulgazione della nuova edizione del progetto "Senza chiedere permesso", coordinato dal Comune di Modena e finanziato dalla Regione Emilia-Romagna.

Più nel dettaglio, rappresentanti del CRID hanno contribuito all'**elaborazione e alla progettazione di una nuova edizione del progetto**, anche partecipando alla riunione operativa fissata in data 4 ottobre 2021.

La riunione è stata preceduta da un Seminario interno, in data 27 settembre 2021, al quale hanno partecipato alcuni componenti della Giunta e del Consiglio scientifico del CRID, in cui sono state messe a punto alcune idee da sottoporre al tavolo di lavoro promosso dal Comune.

Successivamente, esperti del Centro, il 4 novembre 2021 alle ore 10.30 presso il Laboratorio Aperto EX AEM di Modena, hanno preso parte **all'evento di presentazione del nuovo bando comunale** per il finanziamento di piani di welfare aziendale, iniziative di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, azioni per la presenza paritaria delle donne nella vita economica.

In occasione di questo evento è stato realizzato un ampio materiale fotografico, una selezione del quale è stata riportata sul sito del CRID nella sezione dedicata al Progetto e sui canali social del Centro (pagina Facebook).

In seguito alla pubblicazione della nuova edizione del "bando per il finanziamento di progetti volti a sostenere la presenza paritaria delle donne nella vita economica del territorio, favorire l'accesso al lavoro, i percorsi di carriera, la promozione di piani di welfare aziendale finalizzati al work-life balance, iniziative per il miglioramento della qualità della vita delle persone e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", il CRID ha contribuito alle attività di **disseminazione e divulgazione**.

È stata altresì aggiornata periodicamente la specifica **Sezione sul sito del CRID**, già attivata in occasione della precedente edizione (<https://www.crid.unimore.it/site/home/progetti/percorsi-della-parita/articolo1065057450.html>), dedicata alla disseminazione del progetto, anche grazie al supporto dei docenti e ricercatori che fanno parte dell'Officina informatica del CRID.

Inoltre, il Prof. Gianfrancesco Zanetti (Direttore del CRID), il Prof. Thomas Casadei e la Dr.ssa Serena Vantin hanno preso parte al **Comitato scientifico** del progetto.

A questo riguardo, sono state realizzati **due seminari interni** (nelle date 25 ottobre 2021 e 9 novembre 2021) finalizzati alla discussione degli aspetti di maggior rilievo scientifico sopra i temi in oggetto.

Sulle tematiche in esame, nel corso del 2021, il CRID ha portato espressamente l'attenzione sopra iniziative di disseminazione e divulgazione, mediante il **ciclo di lezioni seminariali** "*Vulnerabilità e diritto: argomentare a partire dai cinque sensi*" (<https://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/seminari/articolo1065035338.html>)

nell'ambito del corso di Teoria dell'Argomentazione Normativa (tenuto dal Prof. Gianfrancesco Zanetti), e il ciclo di incontri promosso nel corso del mese di novembre 2021 dal **Laboratorio su Discriminazioni e vulnerabilità** del CRID (<https://www.crid.unimore.it/site/home/attivita/laboratori-e-gruppi-di-lavoro/articolo1065035340.html>) inserito nella rassegna patrocinata dal Comune di Modena in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (<https://www.crid.unimore.it/site/home/archivio-in-primo-piano/documento1065069989.html>).

Quest'ultimo Ciclo di incontri, dal titolo "*Forme della discriminazione: soggetti vulnerabili e sistemi giuridici*", è stato coordinato dal Prof. Thomas Casadei e si è svolto in tre appuntamenti con la partecipazione di esperti ed esperte del mondo accademico e dell'associazionismo femminile.

In questa sede va segnalato l'appuntamento del 23 novembre 2021 che ha visto come relatrice la Dr.ssa Vittorina Maestroni (Presidente del Centro Documentazione Donna di Modena) e come relatore il Dr. Cesare Trabace (Univ. di Modena e Reggio E.).

Nel corso del 2021 e del 2022, anche nell'ambito delle attività di collaborazione con il Comune di Modena, il CRID ha aggiornato periodicamente, con la supervisione scientifica del Direttore del CRID Prof. Gianfrancesco Zanetti e del Prof. Thomas Casadei, e il coordinamento del Dr. Francesco De Vanna, la sezione bibliografica dal titolo "**Bibliografia tematica COVID-19. Emergenza Covid-19: profili e implicazioni giuridici, istituzionali, informatici, etici, sociali**". La sezione, accessibile al link: <https://www.crid.unimore.it/site/home/link/bibliografia-covid-19.html>, rende disponibili una serie di materiali, documenti e testi di approfondimento relativi alle conseguenze del Covid-19 in campo giuridico, istituzionale, informatico, etico e sociale, anche sul versante dei **rapporti di cura e della parità all'interno della famiglia e della coppia**.

A seguito della pubblicazione del Bando del progetto e alla presentazione della domande/ richieste di finanziamento, nel corso della prima metà del 2022, il CRID, ha contribuito

all'elaborazione e alla programmazione della nuova edizione del progetto, partecipando alla riunione operativa tenutasi in data 7 aprile 2022 alla presenza dell'Assessora Grazia Baracchi e della Dott.ssa Barbara Pinelli, in cui, si è messo a punto, in piena condivisione di intenti con il Comune di Modena, l'impianto di monitoraggio delle attività, individuando strumenti di valutazione efficaci, malleabili e adattabili alle specificità dei differenti contesti di erogazione delle proposte.

Il Centro poi, rappresentato dalla **Dr.ssa Maria Barberio**, ha altresì preso parte ai lavori della Commissione giudicatrice chiamata ad esprimere una valutazione di congruità e novità delle candidature pervenute al fine di stilare una graduatoria finale, per poi procedere con il riconoscimento dei fondi disponibili. In tal senso numerosi gli incontri svolti e le riunioni interne istruttorie e propedeutiche al lavoro svolto in data mercoledì 4.05.2022, 10.05.2022 e 24.05.2022

In data 5.07.2022 la Dr.ssa Maria Barberio, ha restituito al Direttore CRID - Professor Zanetti, al Professor Casadei e alla Dott.ssa Benedetta Rossi i risultati sull'attività svolta, che si riporta nel dettaglio qui di seguito.

3. Analisi delle candidature presentate

Per l'edizione 2022 (bando emanato il 29 ottobre 2021) del progetto "Senza chiedere il permesso" sono state presentate **15 candidature** per accedere alle tre distinte aree di finanziamento (art. 4 bando):

- linea 1) rivolta alle imprese, anche di piccole dimensioni, che abbiano almeno una sede operativa a Modena per iniziative, servizi e soluzioni organizzative a favore dei/lle propri/ie dipendenti che favoriscano la conciliazione dei loro tempi di vita e lavoro e/o che presentino piani, progetti e soluzioni in grado di offrire all'esterno, nella realtà locale, servizi innovativi per la conciliazione di vita e lavoro;

DOMANDE PRESENTATE N. 7

IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE PER CIASCUNA DOMANDA: 5 MILA EURO;

- linea 2) rivolta a libere professioniste, iscritte o aderenti agli Ordini Professionali, o studi associati con prevalenza di lavoratrici donne che abbiano almeno una sede operativa a Modena, per iniziative, servizi e soluzioni organizzative che favoriscano la conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro;

DOMANDE PRESENTATE N.3

IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE PER CIASCUNA DOMANDA 3 MILA EURO;

- linea 3) rivolta ad associazioni che abbiano almeno una sede operativa a Modena, per iniziative, servizi e soluzioni organizzative a favore dei/lle propri/ie associati/e che favoriscano la conciliazione dei loro tempi di vita e lavoro e/o che presentino piani, progetti o soluzioni in grado di offrire all'esterno, nella realtà locale, servizi innovativi per la conciliazione di vita e lavoro.

DOMANDE PRESENTATE N. 5

IMPORTO MASSIMO FINANZIABILE PER CIASCUNA DOMANDA: 4 MILA EURO.

La Commissione ha esaminato le domande di partecipazione in due distinte sedute, tenutesi il **23 e il 30 maggio 2022** presso il Memo.

Rispetto alle candidature:

- n. 2 sono state ritenute inammissibili;
- n.13 sono state ammesse al finanziamento.

Emerge, dunque, che la maggioranza delle domande presentate erano in linea dal punto di vista formale con i requisiti del bando e, dunque, meritevoli di finanziamento.

In relazione al finanziamento, la Commissione ha deciso di adottare quale modalità di assegnazione della quota di contributo richiesto, il seguente criterio di quantificazione dello stesso definito in relazione alle fasce di punteggio ottenuto dai singoli progetti qui specificate anche sulla base delle risorse messe a disposizione, il numero delle domande, le caratteristiche progettuali, come previsto dal bando e dalle disposizioni vigenti in materia di bando pubblico:

- punteggio 60-70 contributo 50% (fascia a);
- punteggio 71 -80 contributo 70% (fascia b);
- punteggio 81- 90 contributo 85% (fascia c);
- punteggio 91- 100 contributo 100% (fascia d).

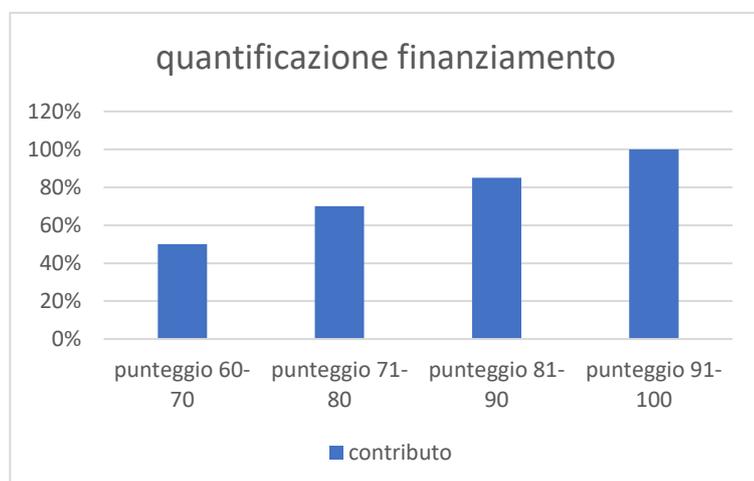


Figura 1: quantificazione finanziamento

Sono state finanziate le seguenti domande (v. grafico a seguire):

- in fascia a) n. 7 candidature;
- in fascia b) n. 3 candidature;
- in fascia c) n. 0 candidature;

- in fascia d) n. 3 candidature

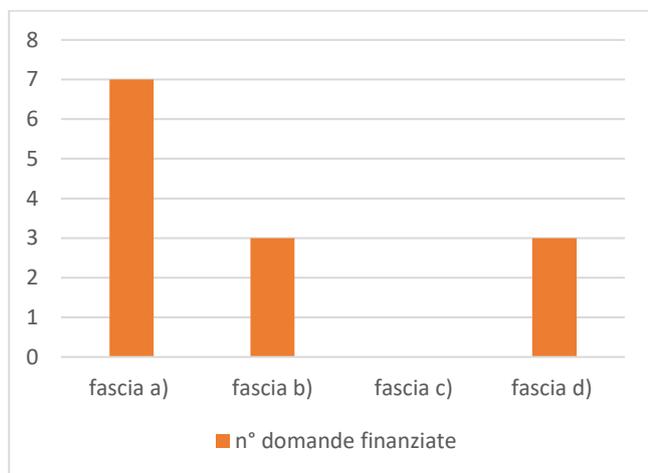


Figura 2 Rapporto punteggio-domande finanziate

4. Trend emersi nelle candidature presentate

Rispetto alle candidature presentate vanno evidenziati principalmente alcuni dati:

- 1) Il primo emerge a partire dall'analisi del grafico 2 inerente al rapporto tra il punteggio assegnato e il relativo finanziamento: nelle fasce alte di punteggio (c e d) rientrano solo 3 progetti, mentre nelle fasce medio-basse sono state finanziate ben 10 domande. Ciò rende evidente che la qualità delle candidature non era estremamente elevata, anche a partire da alcune difficoltà di progettazione che verranno di seguito meglio precisate;
- 2) Il secondo attiene la preponderanza di domande incentrate sulla richiesta di strumentazione tecnologica per l'attivazione dello **smart working**.

Si tratta di un dato estremamente significativo perché, fermo restando che l'istituto abbia vocazione fortemente conciliativa, si registrano ancora importanti bisogni a carattere strumentale, nonostante la versione catalizzata di lavoro agile pandemico. Colpisce **l'assenza di un piano di lavoro agile** che necessariamente dovrebbe essere allegato a supporto della richiesta di un contributo per spese relative ad attrezzatura tecnologica (solo una candidatura, peraltro dubbiamente, prevedeva una *survey* finalizzata alla predisposizione di un accordo di smart working).

La pandemia ha chiaramente dimostrato come quest'istituto deregolamentato si trasformi in uno strumento per abbattere il confine tra vita e lavoro, perdendo completamente di vista l'obiettivo conciliativo per cui è nato.

In questo senso, solo la predisposizione tecnologica per l'esecuzione da remoto della prestazione non è sufficiente per definire la realizzazione di un obiettivo di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (v. riferimenti bibliografici). È necessario che il richiedente dimostri come, a partire da un accordo di lavoro agile, l'utilizzo dei *devices* consenta una migliore conciliazione.

In generale, può dirsi che nelle domande emerga una scarsa conoscenza dell'istituto, spesso confuso con il tele-lavoro, giacché con la richiesta di strumentazione tecnologica emerge unicamente lo scopo di rendere la prestazione lavorativa da remoto come se ciò fosse automaticamente garanzia di una implementazione dei profili di conciliazione vita-lavoro.

- 3) Si segnala, poi, come la maggior parte dei progetti avessero l'obiettivo di risolvere problematiche di conciliazione interne alle realtà associative, professionali e societarie rappresentate.

Solo due erano i progetti con una chiara trasferibilità alla comunità in risposta a nuove esigenze sociali, economiche e culturali.

5. Considerazioni conclusive: criticità e alcune raccomandazioni

Stante il valore aggiunto della progettualità in esame, come meglio precisato in premessa, in relazione ai **profili critici** emersi nell'analisi delle domande, si segnala in questa sede:

A. la **deficitaria capacità di progettazione delle domande di partecipazione.**

Un esempio su tutti. Una candidatura era incentrata sulla richiesta (ancora una volta di attrezzatura) per uno spazio di co-working. Si tratta evidentemente di un profilo estremamente interessante ai fini del bando, che non ha però saputo evidenziare la relazione con l'obiettivo conciliativo. Il richiedente avrebbe potuto chiedere il finanziamento per assegnare, magari a tariffa agevolata se non proprio gratuita, n. posti per il co-working a donne professioniste o imprenditrici che non hanno un luogo dove poter dar spazio ai loro progetti e questo avrebbe dato al progetto un effetto realmente impattante su un tema molto importante quale la poca presenza femminile nell'imprenditoria.

Le stesse considerazioni valgono per la domanda presentata da una associazione di finanziare il follow-up di una app che aveva già ottenuto la sovvenzione nella scorsa edizione del bando. È certamente pertinente chiedere il finanziamento per apportare dei miglioramenti e aggiornamenti all'app ma sarebbe stato forse opportuno documentare nella domanda lo stato di sviluppo del progetto, la diffusività che aveva avuto l'app, la reazione dei destinatari.

- A. Da evidenziarsi un *gap* non solo strutturale ma anche culturale nell'approccio **con le tematiche di genere**: si ritrova spesso la previsione di misure di accomodamento riservate alle sole donne ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cura che dimostra **la lontananza del concetto di equa distribuzione delle responsabilità familiari.**
- B. Si evidenzia come nelle candidature manchi qualsiasi riferimento all'estensione delle misure anche al **c.d. genitore equivalente o intenzionale**;
- C. Assenza o comunque la **poca significatività dei progetti avanzati rispetto alla promozione della cultura della parità di genere** nell'azienda, nella pubblica amministrazione **e la scarsa capacità innovativa delle proposte, oltre che la loro limitata trasferibilità.**
- D. Scarsa conoscenza degli altri strumenti di conciliazione vita-lavoro diversi dal lavoro agile, quali congedi, permessi, voucher, lavoro flessibile, banca-ore, etc. (v. bibliografia allegata).

Rispetto, poi, ai **suggerimenti per le prossime eventuali edizioni del Progetto**, occorre evidenziare qualche profilo del bando che meriterebbe forse una revisione:

- la previsione della premialità per l'assunzione (che non è stata concessa per nessuna impresa/ente/associazione) deve essere definita meglio nei presupposti;
- occorre meglio definire l'aspetto della territorialità rispetto alla destinazione dei finanziamenti;
- potrebbe essere utile la previsione di ulteriore documentazione al fine di meglio inquadrare le realtà da finanziare.

Riferimenti Bibliografici:

- Albi P., *Il lavoro agile fra emergenza e transizione*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 430/2020.
- Ales E., *L’occasione di lavoro all’epoca del lavoro ‘multi-locale’: quale sicurezza per il lavoratore agile?*, in G. Canavesi, E. Ales (a cura di), *La tutela antinfortunistica oggi. Seminari previdenziali maceratesi 2019*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, pp. 75-136.
- Alessi C., *Lavoro agile e conciliazione: alcune osservazioni a margine della proposta di riforma del Gruppo Frecciarossa*, LDE, 2021, n. 4.
- Battisti A. M., *“Working carers”. misure di conciliazione vita-lavoro - working carers. work life balance measures*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1, 2019, pp. 65 – 87.
- Bellavista A., *Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Wolters Kluwer-Cedam, Milano, 2017, pp. 621-632.
- Brollo M., *Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2020, n. 6, pp. 553-570.
- Calafà L., *Il sostegno della genitorialità dopo il jobs act, (Commento a decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183))*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 10, 2015, pp. 877 – 885;
- Casillo R., *Competitività e conciliazione nel lavoro agile - Competitiveness and work-life balance in "agile" work*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1, 2018, pp. 115 – 126.

- Chierogato E., *Conciliazione vita-lavoro: la nuova direttiva UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare*, in *Il Lavoro nella giurisprudenza*, 2, 2020, pp. 125 – 133.
- Dagnino E., *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle Relazioni industriali*, 2017, n. 4, pp. 1024-1040.
- Eurofound, International Labour, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017.
- Gruppo giovani giuslavoristi Sapienza (GggS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" . Collective Volumes – 6/2017.
- Leccese V., *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2020, n. 3, parte II, pp. 428-442.
- Peruzzi M., *Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, 2017, n. 1, pp. 1-29
- Senatori I., *Il lavoro agile in cerca di identità. Cronaca legislativa di un quadriennio travagliato (2017-2020)*, in F. Basenghi, L. Di Stefano, A. Russo, I. Senatori (a cura di), *Le politiche del lavoro della XVIII Legislatura: dal Decreto Dignità alla gestione dell'emergenza Covid-19*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 57-90.
- Senatori I., "Remoto" e "multilocale": l'impatto della trasformazione digitale nei mondi del lavoro, in Thomas Casadei, Stefano Pietropaoli (a cura di), *Diritto e tecnologie informatiche. Questioni di informatica giuridica, prospettive istituzionali e sfide sociali*, Wolters Kluwer, Milano, 2021, pp. 91-104.
- Spinelli C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018; C. Spinelli, *Le potenzialità del lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni: da modalità ordinaria*

di gestione dell'emergenza a volano per l'innovazione?, in *Il Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni*, 2020, n. 2, pp. 21-34.

- Tiraboschi M., *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 335/2017
- Turrin M., *Oltre la parità: la formazione e il carico di lavoro del lavoratore agile quali presidio prevenzionistico e garanzia di un effettivo work-life balance*, in Marina Brollo, Maurizio Del Conte, Michel Martone, Carla Spinelli, Michele Tiraboschi (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022.
- Zoppoli L., *Dopo la digi-demia: quale smart working per le pubbliche amministrazioni italiane?*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 421/2020.

A cura di:

Dr.ssa Maria Barberio e Dott.ssa Benedetta Rossi

Coordinamento scientifico per il CRID:

Prof. Gianfrancesco Zanetti, Prof. Thomas Casadei.