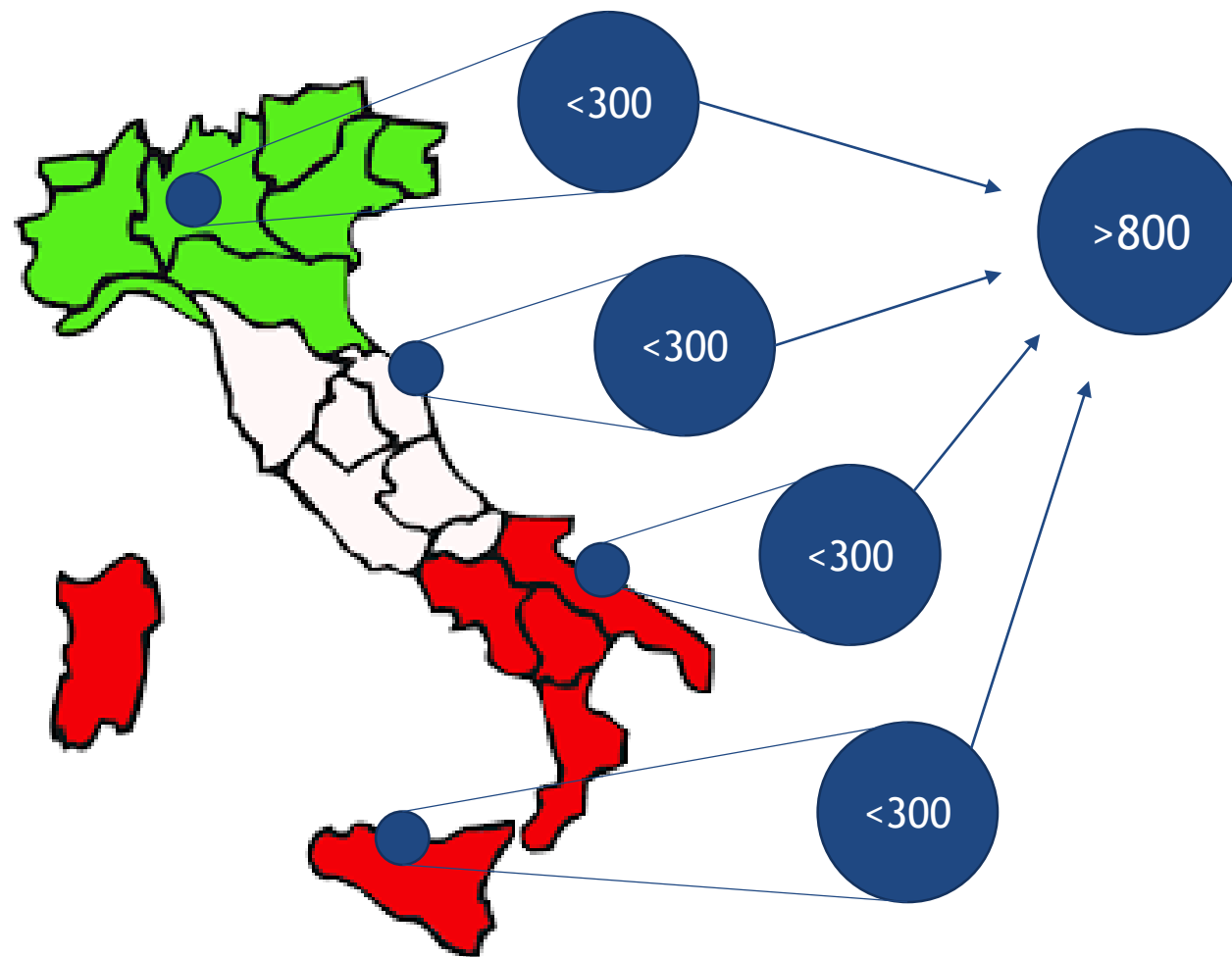
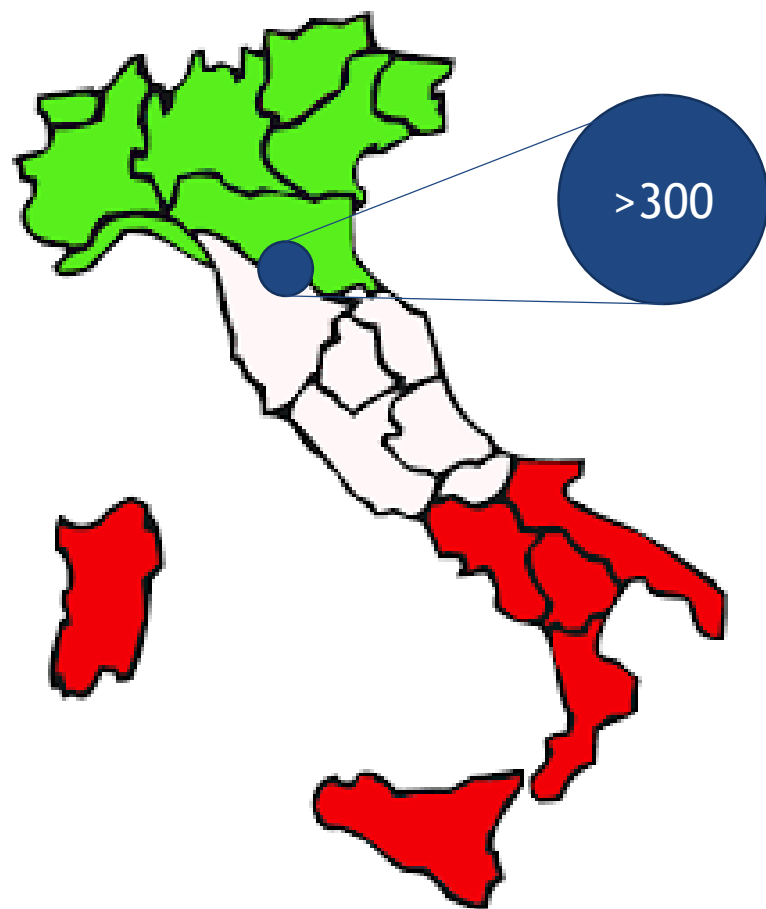


SMART WORKING E MOBILITY MANAGEMENT: PROSPETTIVE E SINERGIE

Convegno «Welfare Aziendale», 25 Maggio 2017



FONDAMENTI NORMATIVI: IL DECRETO RONCHI (1998)



FONDAMENTI NORMATIVI: IL DECRETO RONCHI (1998)



IL PROBLEMA E L'OPPORTUNITÀ



*Le 5 aree d'azione
del Mobility Management*





TRASPORTO PUBBLICO

Accessibilità, orari, frequenze, fermate, agevolazioni, ...



CICLABILITÀ

Piste ciclabili, bike sharing, rastrelliere coperte, spogliatoi, ...

A blurred crowd of people walking on a city street, with a focus on a zebra crossing in the foreground. The image is used as a background for the text.

ACCESSIBILITÀ A PIEDI

Percorsi pedonali, attraversamenti, zone 30, ...

A close-up photograph of a person's hand plugging a white and black charging cable into the charging port of a white electric vehicle. The car has a green and yellow graphic on its side. The background is a blurred green field.

MOBILITÀ PRIVATA

Policy Parcheggi, car sharing, car pooling, auto elettriche, ...



COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Portale mobilità, Mobility Days, eventi e iniziative, giochi a premi, ...

10



COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Portale mobilità, Mobility Days, eventi e iniziative, giochi a premi, ...

10

A person is sitting on the grass, working on a laptop. In the background, a person's fist is raised in a gesture of triumph or solidarity. The scene is outdoors with green grass and trees.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Telelavoro, ricollocamenti, Remote Working, Coworking, ...

RAGIONI CONCRETE: Ridurre l'impatto dello spostamento casa-lavoro

MOTIVI STRATEGICI: Progetti di people care / trasferimenti di sede

Mobility Management e Smart Working: gli obiettivi comuni

RISPARMIO DI TEMPO

RISPARMIO DI DENARO

MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE

MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

RIDUZIONE DELLO STRESS

AUMENTO DELLA RETENTION, DELL'ATTRACTION, DELLA BRAND REPUTATION



>50%
SPOSTAMENTI
SISTEMATICI

20km
DISTANZA
MEDIA
CASA-LAVORO

35min
TEMPO
MEDIO
CASA-LAVORO

*Con 1 giorno di
home working a settimana...*

**-1800km
ALL'ANNO**

**-600€
ALL'ANNO**

**-6,5gg
LAVORATIVI
ALL'ANNO**

**20km
DISTANZA
MEDIA
CASA-LAVORO**

**35min
TEMPO
MEDIO
CASA-LAVORO**



Smart Working: cosa, come, perché

... per la legge:



*Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che avviene anche al di **fuori dei locali dell'azienda** e con l'uso di tecnologie informatiche in remoto.*



... per le organizzazioni (innovative):



*Modalità organizzativa finalizzata a garantire alle persone **flessibilità e autonomia** nella scelta degli spazi e degli orari di lavoro, a fronte di una maggiore **responsabilizzazione sui risultati**.*



CAMBIARE PROSPETTIVA: NON SOLO REMOTE WORKING

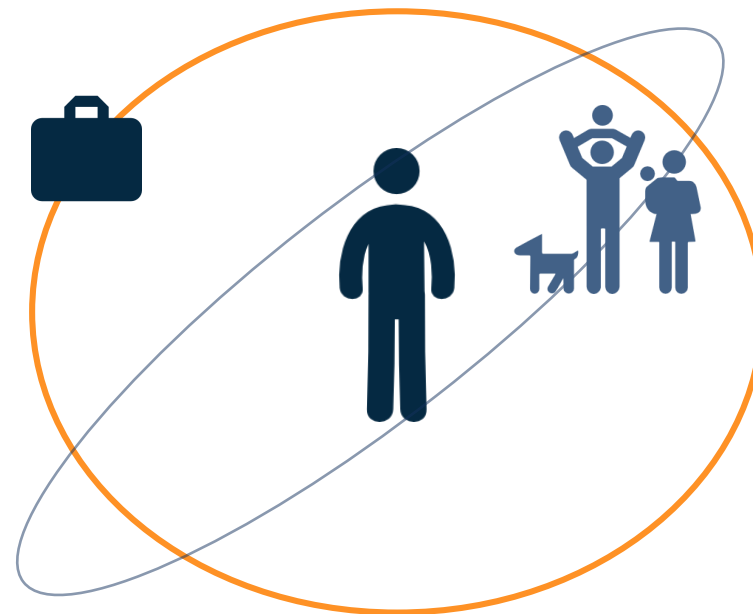
TOLOMEO
il lavoro al centro



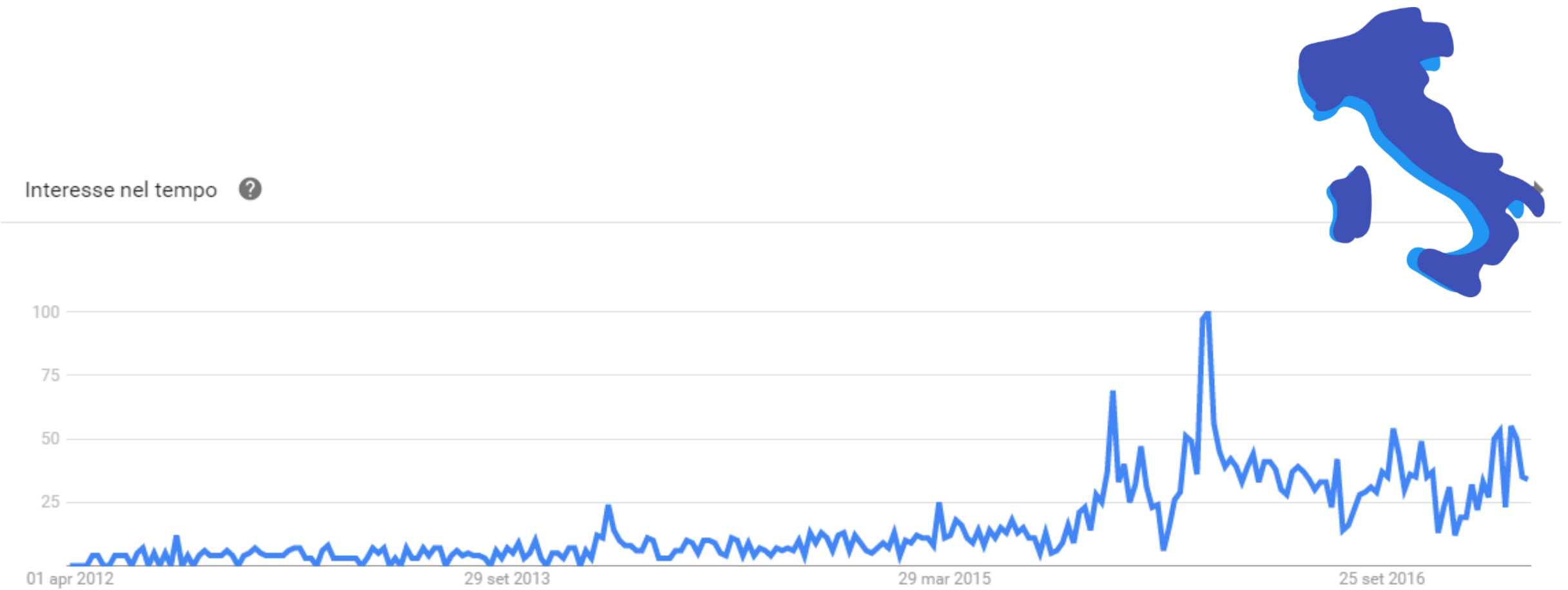
PROCESSI STANDARDIZZATI
LUOGHI E TEMPI RIGIDI
PRADIGMI FISSI E REGOLE IMPOSTE



GALILEO
la persona al centro

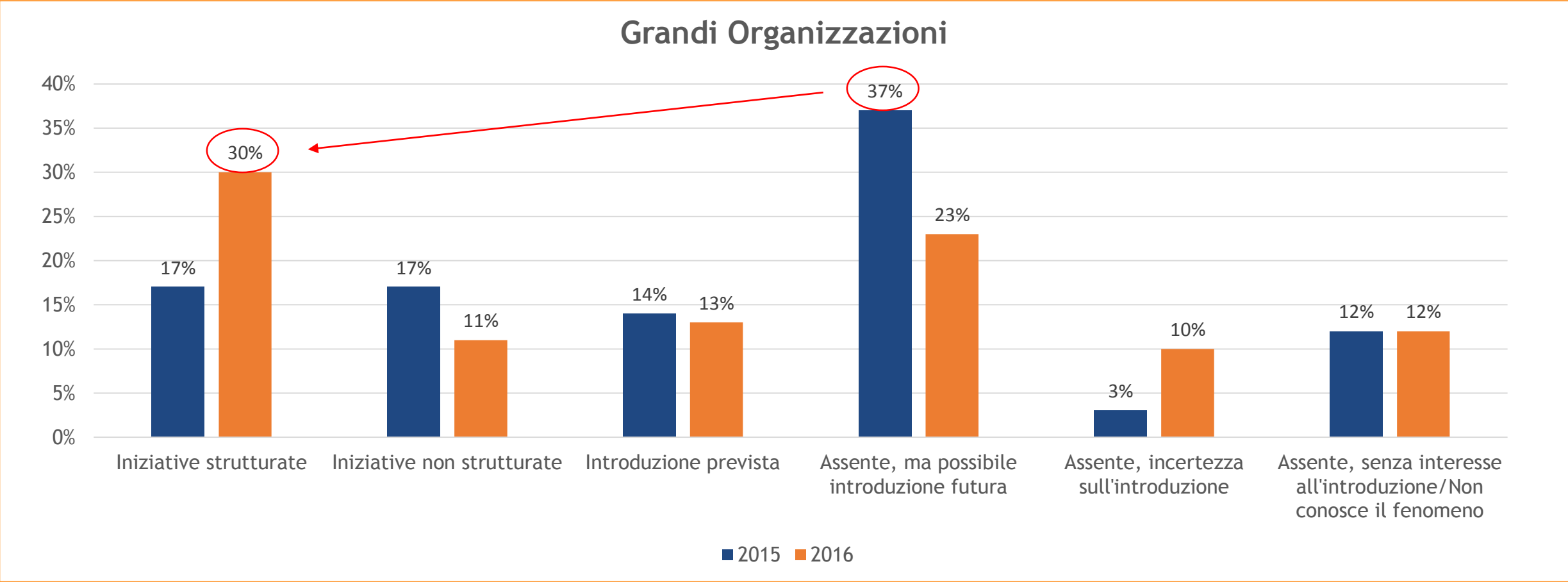


OBIETTIVI CONDIVISI
FLESSIBILITÀ SPAZIO-TEMPORALE
REGOLE DEFINITE INSIEME



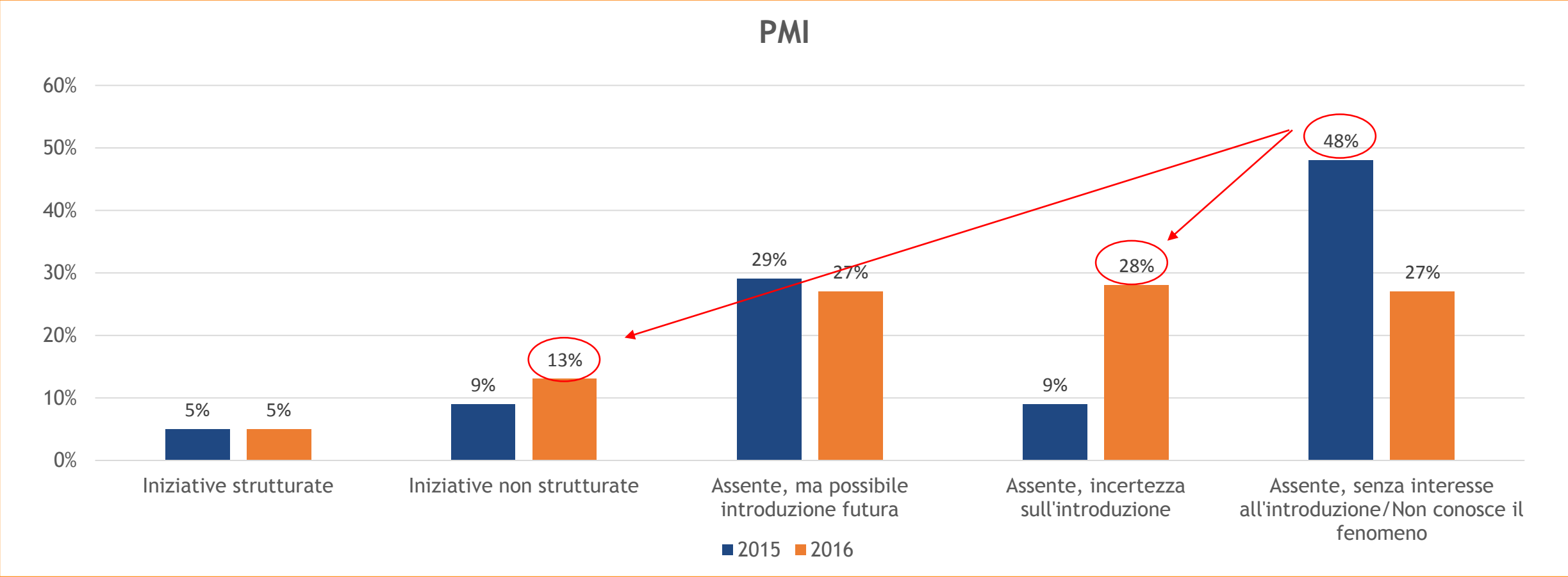
Fonte dati: Google Trend

LA DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING - GRANDI ORGANIZZAZIONI



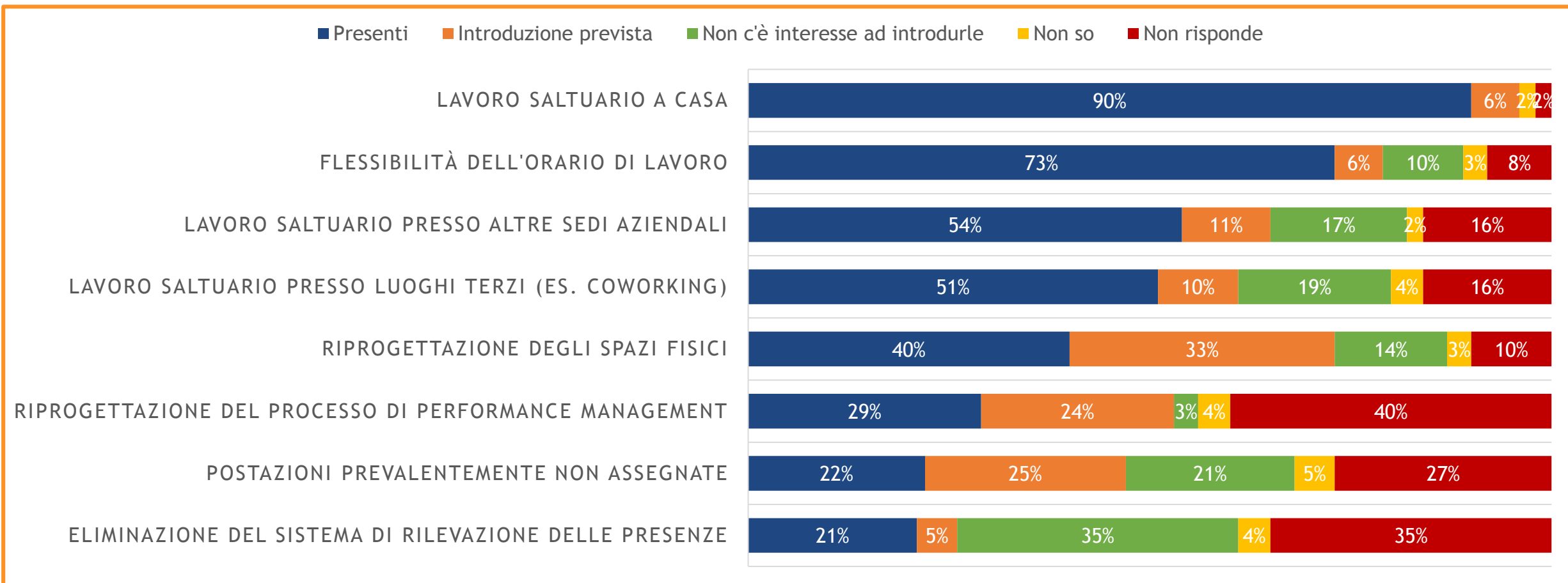
Fonte dati: Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano

LA DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING - PMI



Fonte dati: Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano

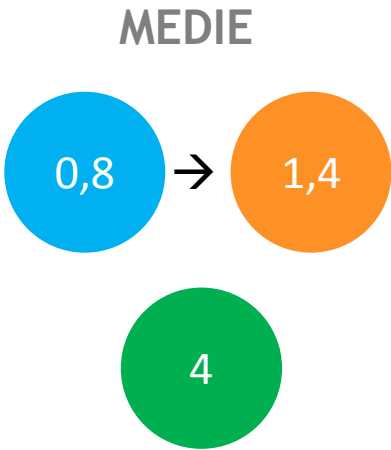
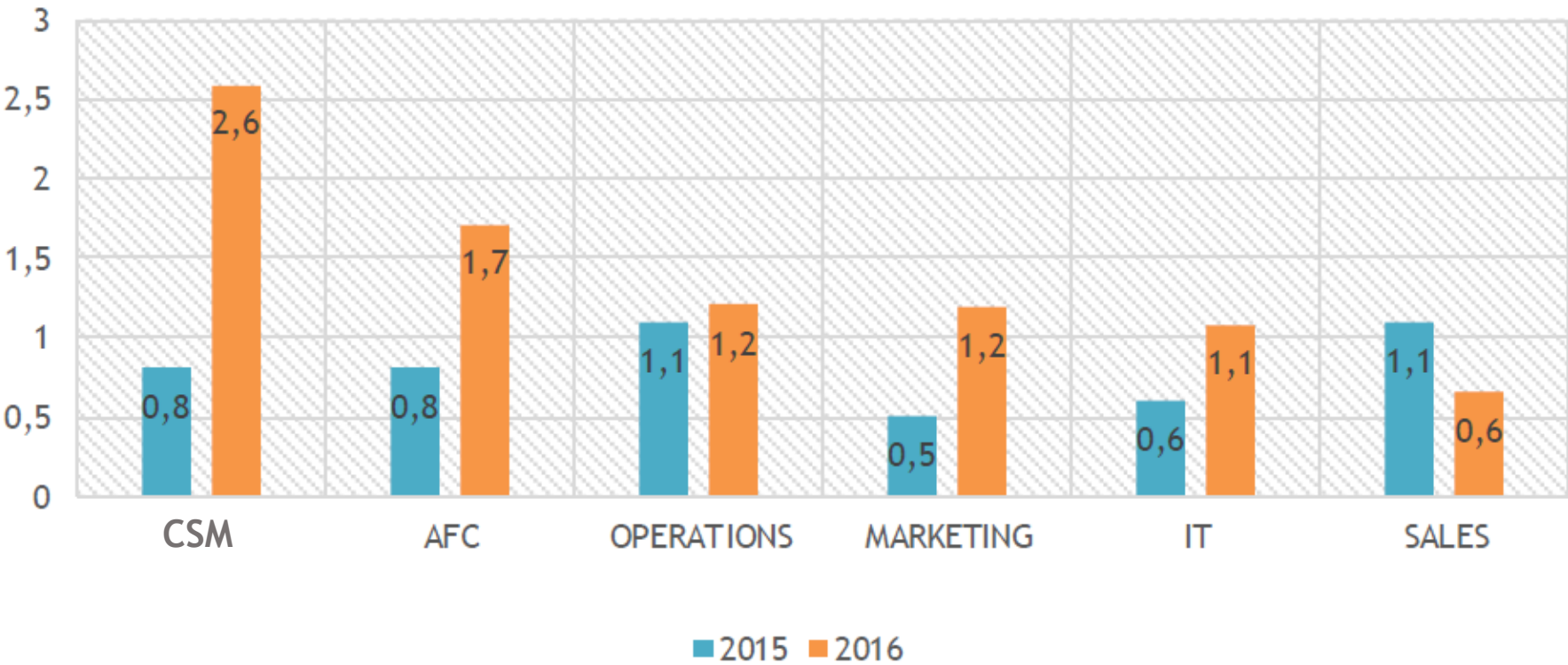
LE LEVE ATTIVATE NELLE INIZIATIVE DI SMART WORKING



Fonte dati: Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano

SMART WORKING COME OPPORTUNITÀ - IL CASO DI EASY WELFARE

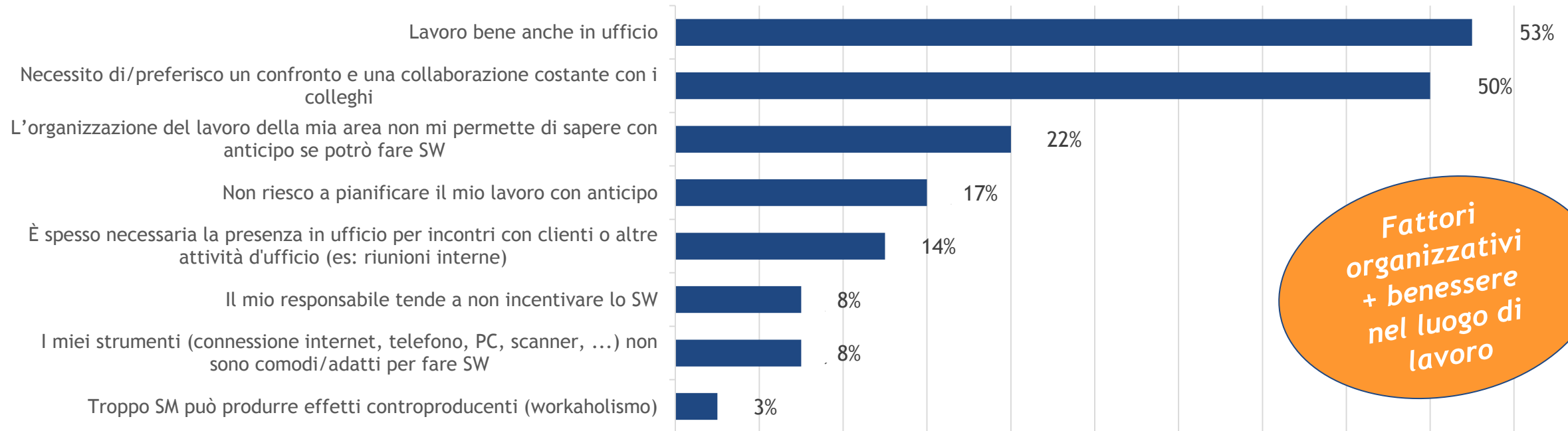
Media giorni di SW al mese per area per persona



Fonte dati: Easy Welfare - analisi di monitoraggio dell'andamento dello Smart Working

SMART WORKING COME OPPORTUNITÀ - IL CASO DI EASY WELFARE

Per quali motivi non hai sfruttato appieno i 4 giorni di Smart Working messi a disposizione dall'azienda?*



Fonte dati: Easy Welfare - analisi di monitoraggio dell'andamento dello Smart Working

La normativa



PERCHÉ UNA LEGGE SUL LAVORO AGILE

IL 41% DELLE GRANDI AZIENDE
HA GIÀ INTRODOTTTO INIZIATIVE DI SMART WORKING

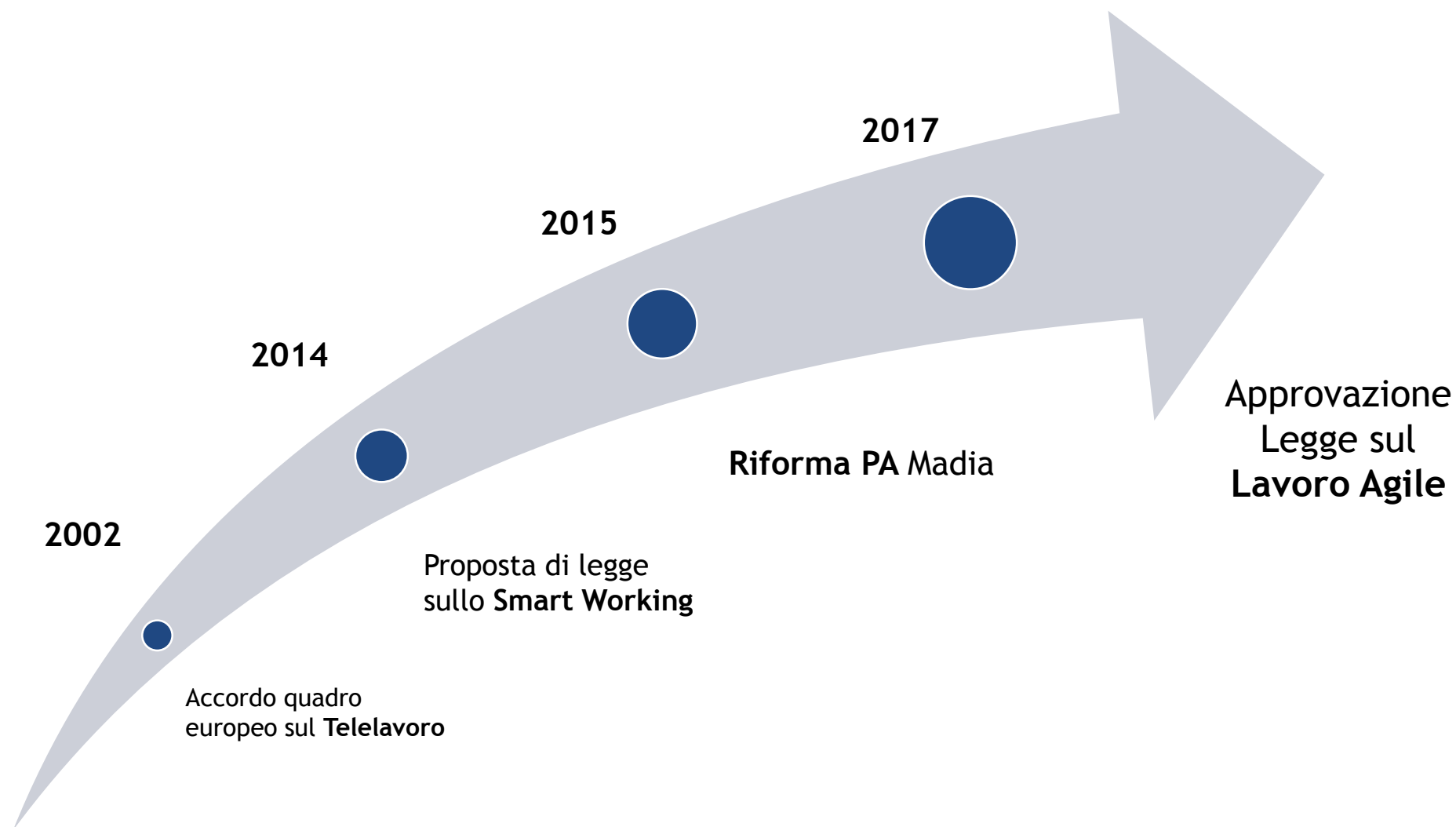


SERVE UNA LEGGE SUL LAVORO AGILE?

Sì...

- ...per renderlo **riconoscibile** in quanto modalità di **lavoro subordinato**
(non per istituire una nuova fattispecie lavorativa)
- ...per facilitare il riconoscimento di **tutele** per l'impresa e il lavoratore
(non per imporre dei limiti alle aziende)

DAL TELELAVORO AL LAVORO AGILE



DDL 2233: LE DEFINIZIONI PRINCIPALI

Capo II, art.18, c.1

«Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti»

CHI?

Aziende private e pubbliche (art.18, c.3)

DOVE?

In parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa (art.18, c.1)

QUANDO E QUANTO?

Entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art.18, c.1)

COME?

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore (art.18, c.2)

DDL 2233: LA FORMALIZZAZIONE DELL'ACCORDO

L'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali è disciplinata tramite

ACCORDO SCRITTO INDIVIDUALE

- Definisce gli **strumenti** utilizzati dal lavoratore
- Individua i **tempi di riposo** del lavoratore nonché le **modalità di disconnessione** del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche del lavoro
- Determina le forme di **esercizio del potere direttivo** e del **potere di controllo** del datore di lavoro
- Riporta le condotte del lavoratore che prevedono **sanzioni disciplinari**
- Può essere **a termine o a tempo indeterminato** (nel secondo caso, il recesso deve avvenire con preavviso di almeno 30 giorni, 90 nel caso di lavoratori disabili)

DDL 2233: I DIRITTI DEL LAVORATORE AGILE

PARITÀ DI TRATTAMENTO (art.20, c.1)

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato [...] nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

PERCEPIMENTO DEGLI INCENTIVI (art.18, c.4)

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE (art.20, c.2)

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto [...] il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

DDL 2233: SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA

SICUREZZA SUL LAVORO (art.22)

- Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore agile:
 - consegna al lavoratore e al RLS un'**informativa scritta** nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore è **tenuto a cooperare** all'attuazione delle misure di prevenzione.

TUTELA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA (art.23)

L'accordo per l'attivazione del lavoro agile è **oggetto di comunicazione obbligatoria** agli enti previdenziali e assicurativi.

- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli **infortuni in itinere da e verso il luogo di lavoro agile [...]** quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

TIPOLOGIA DI LAVORATORI: CHI?

- ✓ Compatibilità delle mansioni e della strumentazione
- ✓ Ruolo e livello organizzativo
- ✓ Neo-genitori
- ✓ Tipologia contrattuale
- ✓ Autocandidatura della struttura/del dipendente
- ✓ Tutta la popolazione aziendale

LUOGHI: DOVE?

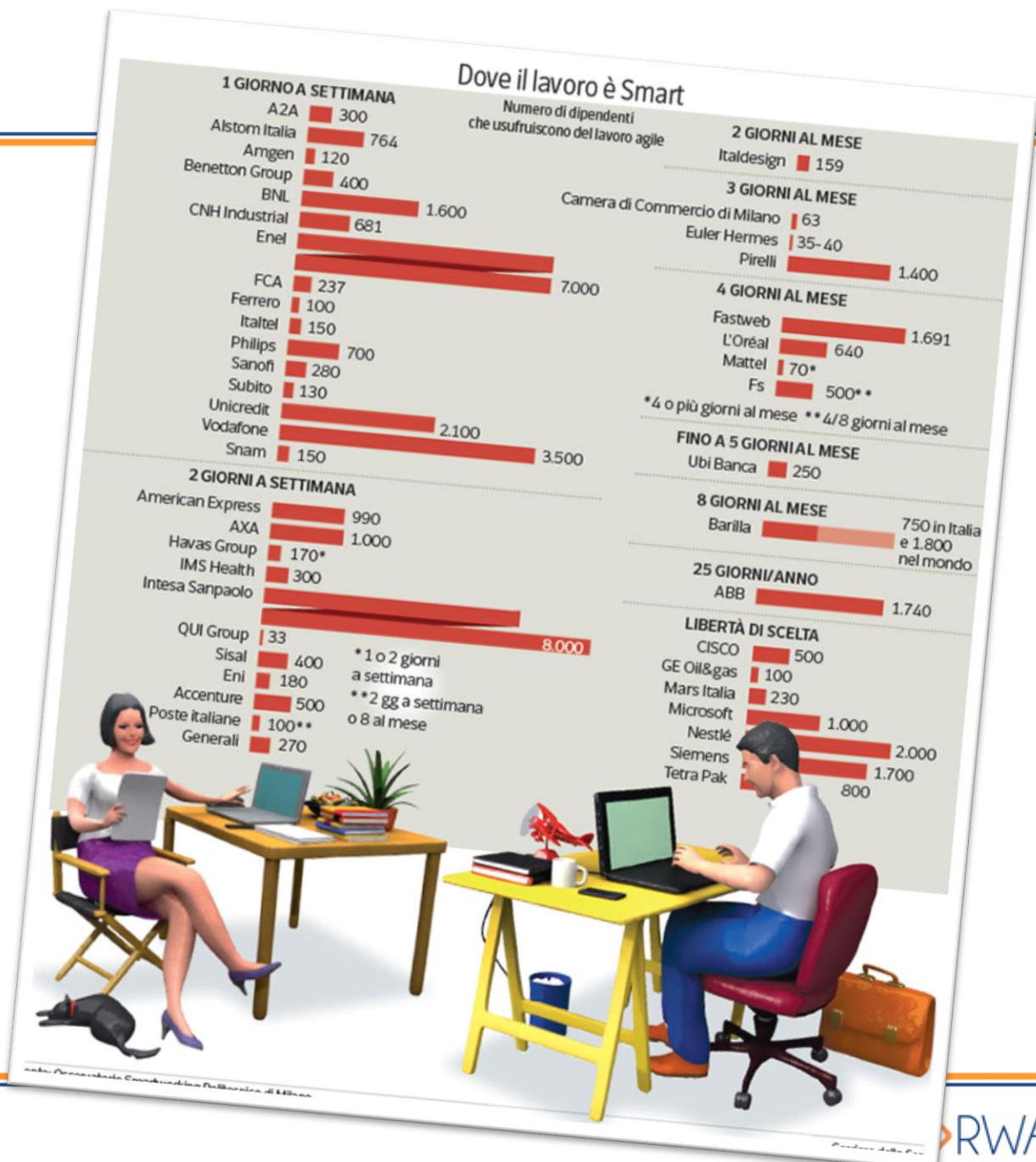
- ✓ Residenza/domicilio, cliente, hub aziendale
- ✓ Luogo concordato
- ✓ Qualunque localizzazione indicata dal dipendente nella quale dichiara di svolgere la prestazione
- ✓ Luogo idoneo rispetto alla policy aziendale e alla normativa di salute e sicurezza scelta dal lavoratore
- ✓ Qualunque luogo

STRUMENTI: COME?

- ✓ Strumentazione aziendale (no BYOD)
- ✓ Rete internet a carico del dipendente

TEMPI: QUANTO E QUANDO?

- ✓ Giorni/ore al mese o alla settimana
- ✓ Giorni fissi prestabiliti
- ✓ Orario d'ufficio
- ✓ Diversa articolazione temporale concordata
- ✓ Assenza di orario di lavoro e piena autonomia



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!



Via Copernico, 38
20125 - Milano

www.rwaconsulting.net

Emanuele Lazzarini
emanuele.lazzarini@rwaconsulting.net
347.11.72.891