

LO SMART WORKING A UN ANNO DALLA LEGGE 81/2017

Il Convivio - Milano, 13 aprile 2018



CHI SIAMO: RWA CONSULTING E IL GRUPPO EASY WELFARE



CONSULTING

WELFARE AZIENDALE
SMART WORKING
MOBILITY MANAGEMENT

GRUPPO



ALCUNI ELEMENTI DI CONTESTO: STUDI, RICERCHE, EVIDENZE



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):



Soluzione organizzativa che consente, anche attraverso l'uso delle tecnologie, di lavorare in **tempi e spazi diversi** da quelli definiti come “sede aziendale” e “normale orario di lavoro”, nel rispetto degli **obiettivi da raggiungere** e delle proprie **esigenze di work-life balance**.



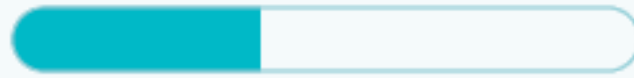
hydrogen



*There's a big gap between where people
work and where they want to work*



I always work at my employers place of work



36%

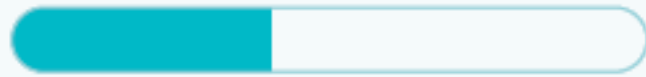


18%

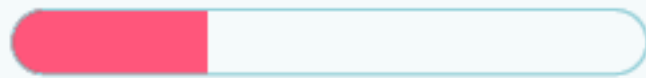


I want to always work at my employers place of work

I work normal working hours (i.e. 9 - 5)



37%



28%



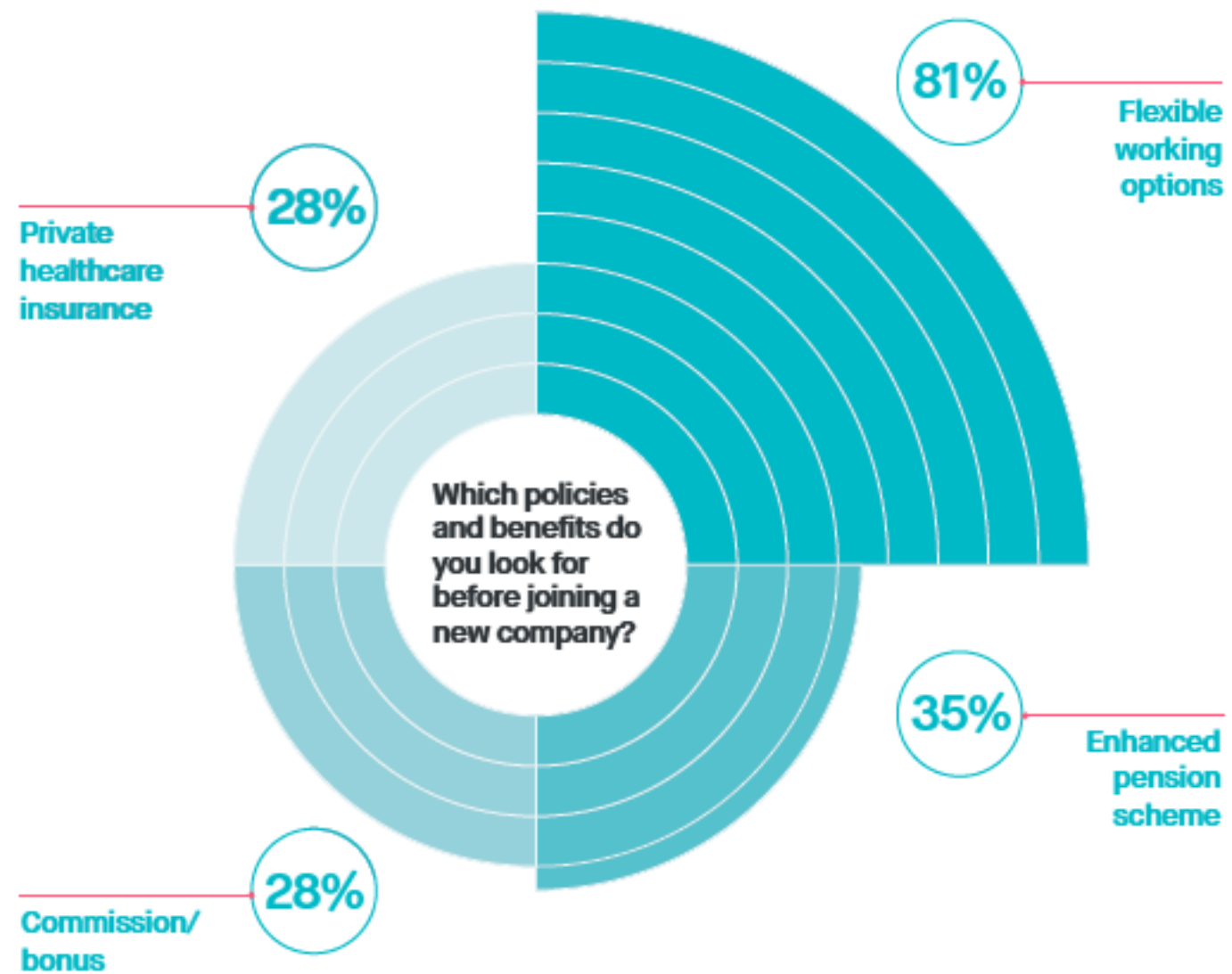
I want to work normal working hours



*Many people would choose flexible working
over a pay rise*



81% would look for flexible working options before joining a company, way beyond any other typical benefits.





Flexible working is equally important for both sexes



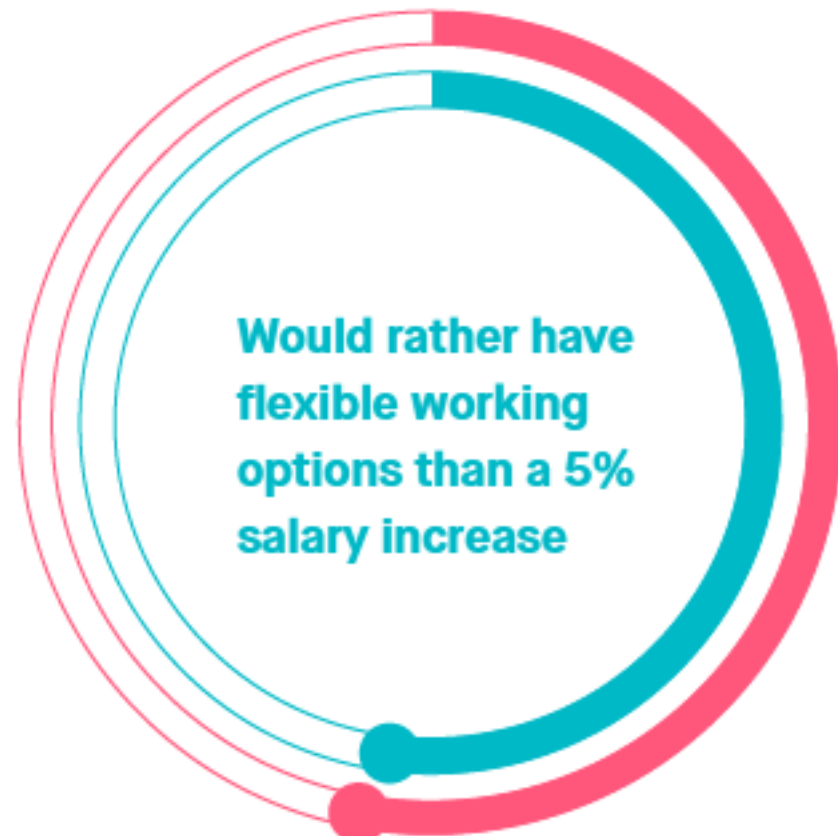


80%

Male

82%

Female



52%

Male

53%

Female

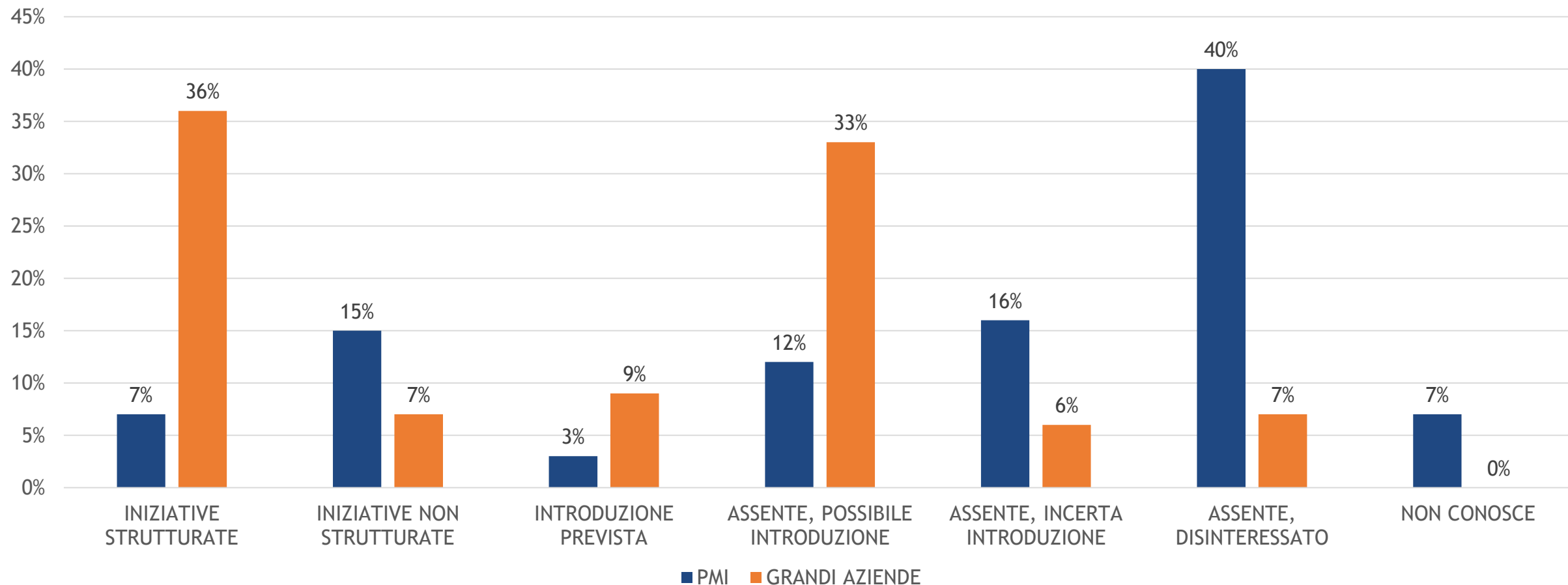
McKinsey & Company



*So what?
Be business-led. Do not leave it all to HR.*

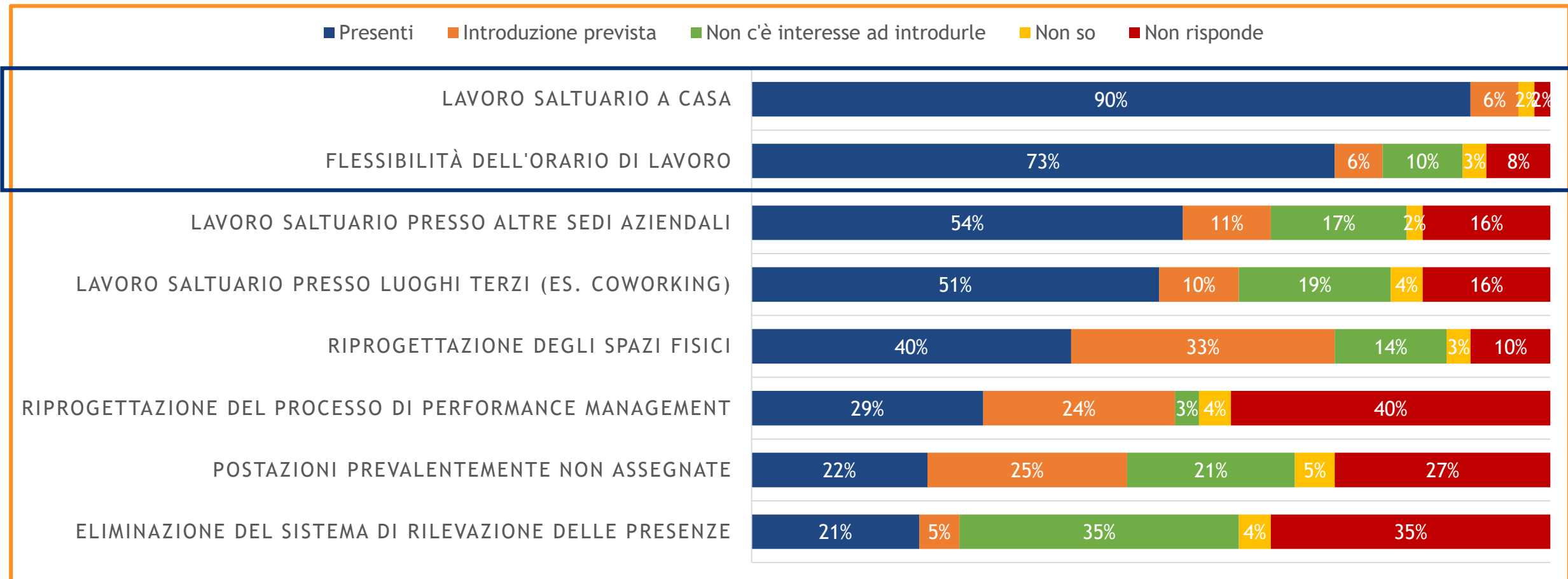


LA DIFFUSIONE DELLO SMART WORKING IN ITALIA



Fonte dati: Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano

LE LEVE ATTIVATE NELLE INIZIATIVE DI SMART WORKING



Fonte dati: Osservatorio Smart Working - Politecnico di Milano



LA LEGGE 81/2017

PERCHÉ UNA LEGGE SUL LAVORO AGILE

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



SERVIVA 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)

LE DEFINIZIONI PRINCIPALI

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)



ACCORDO SCRITTO INDIVIDUALE

I DIRITTI DEL LAVORATORE AGILE

PARITÀ DI TRATTAMENTO

PERCEPIMENTO DEGLI INCENTIVI

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

SICUREZZA SUL LAVORO E TUTELA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA

SICUREZZA SUL LAVORO

**(INFORMATIVA SCRITTA,
COOPERAZIONE DEL LAVORATORE)**

TUTELA ASSICURATIVA OBBLIGATORIA

**(INFORTUNI SUL LAVORO E IN ITINERE - RAGIONEVOLEZZA,
COMUNICAZIONE DELL'ACCORDO ALL'INPS/MIN.LAV.)**

IN SINTESI... PERCHÉ FORMALIZZARE LO SMART WORKING?

1. Per tutelare azienda e lavoratori (infortuni sul lavoro, infortuni in itinere)
2. Per avere un perimetro condiviso e per gestire in modo più ordinato i «casi limite»
3. Per avere una chiara proposta verso l'esterno (attraction)
4. Per poter godere degli sgravi contributivi (DM 14/9/2017)
5. Per poter impostare con più chiarezza KPI e momenti di verifica/monitoraggio



COSA ABBIAMO IMPARATO?

Lesson #1



COINVOLGERE E ASCOLTARE.



Lesson #1



ACCOMPAGNARE E FORMARE.



Lesson #5



MONITORARE E RILANCIARE.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

EMANUELE LAZZARINI
EMANUELE.LAZZARINI@RWACONSULTING.NET
347.11.72.891