Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ATS Milano
Città Metropolitana

Iniziativa finanziata da Regione Lombardia
a supporto degli interventi di
conciliazione vita-lavoro - PTC 2020/2023

SMART WORKING WEBINAR

Inquadramento generale dello smart working

19 GENNAIO 2021

a cura dei partner del progetto

MIRE - Milano in rete - dal welfare al tempo ritrovato

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

MIRE

Milano in rete - dal welfare al tempo ritrovato

Il progetto "**MIRE**", nato nell'ambito del **Piano Territoriale di Conciliazione 2020-2023** di Regione Lombardia, vede il Comune di Milano capofila di un'**Alleanza locale** formata sia da singole realtà che da soggetti operanti in forma delegata, per rispondere alla complessità del territorio milanese.

L'Alleanza resterà sempre aperta, nel corso del triennio, a tutti coloro che volessero sia avvantaggiarsi dei percorsi e delle attività promosse nel progetto sia apportare il proprio contributo e le proprie competenze per la riuscita delle attività.

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Le tre linee di azione del progetto

#1

introduzione e adozione di **modelli organizzativi flessibili** centrati sul **work-life balance**, tra cui lo **smart working**, attraverso percorsi di sensibilizzazione, formazione e consulenza alle aziende

#2

promozione della conoscenza e dell'utilizzo degli **spazi di coworking** attraverso l'individuazione di forme di facilitazione all'accesso

#3

definizione di **modelli di welfare territoriali** in rete, prevedendo una sperimentazione diretta su alcuni quartieri milanesi

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

I destinatari del progetto

PRIMA AZIONE

13 aziende partner della precedente Alleanza, che perfezioneranno il percorso di sperimentazione già intrapreso

e

10/15 nuove aziende che inizieranno il percorso di sperimentazione di nuove politiche organizzative, tra cui il lavoro agile

SECONDA AZIONE

lavoratori/collaboratori autonomi, liberi professionisti e dipendenti delle aziende, con particolare attenzione alle micro, piccole e medie imprese

TERZA AZIONE

aziende e lavoratori, collaboratori autonomi e liberi professionisti che possano partecipare alla sperimentazione diretta sui quartieri milanesi

Comune di Milano

Che cos'è lo smart working?

A seguito dell'emergenza sanitaria il termine "**smart working**" è entrato nelle vite di sempre più persone, ma quello che abbiamo vissuto negli scorsi mesi e quello che stiamo ancora vivendo **si può davvero definire tale**?

Nel corso di questo ciclo di webinar parleremo di che cosa sia lo **smart working** e di come non significhi semplicemente "lavorare da casa".
Affronteremo alcune **tematiche fondamentali** per inquadrare al meglio questa modalità di lavoro flessibile e i vantaggi di lavorare "smart".

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Tematiche fondamentali

CAMBIAMENTO CULTURALE

LAVORO PER OBIETTIVI

ASPETTI NORMATIVI

STRUMENTI e DIGITAL

TEMPI FLESSIBILI

PERCORSI FORMATIVI

SPAZI e CITTÀ

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Una lista di controllo

Nell'applicazione dello smart working le aziende dovranno interrogarsi su questi principali aspetti

- MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ "SMARTABILI"/PERCENTUALI
- EFFICIENZA DEGLI SPAZI E DELLE TECNOLOGIE
- ACCORDO INDIVIDUALE CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
- DEFINIZIONE OBIETTIVI
- FORMAZIONE, ANCHE DIGITALE
- PIANO DI COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE
- MODALITÀ DI MONITORAGGIO
- COMUNICAZIONE DEL PIANO DI SMART WORKING
- ORARI DI "CONNESSIONE"

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

I prossimi appuntamenti

2° webinar

21 GENNAIO 2021 | ORE 10.30 - 11.30

SMART WORKING: INQUADRAMENTO NORMATIVO E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE

3° webinar

26 GENNAIO 2021 | ORE 10.30 - 11.30

SMART WORKING: ASPETTI ORGANIZZATIVI E OPERATIVI, ELEMENTI GIUSLAVORISTICI

4° webinar

02 FEBBRAIO 2021 | ORE 10.30 - 11.30

SMART WORKING:
BEST PRACTICE

5° webinar

08 FEBBRAIO 2021 | ORE 10.30 - 11.30

SMART WORKING: UNO SGUARDO SULLA CITTÀ

Comune di Milano

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Lo smartworking è....

46

Comune di Milano

Percorso di implementazione dello smart working nella cooperativa sociale Lo Scrigno: video intervista

a cura di
Liliana Ghiringhelli, Lo Scrigno

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Per accedere alla video-intervista di Liliana Ghiringhelli della cooperativa sociale Lo Scrigno:

clicca qui

Comune di Milano

GENERA ONLUS

“Lo smart working è…”
artt. 18 e ss. Legge 81/2017

a cura di
Cecilia Storti, Genera

Comune di Milano

Lavoro agile (smart working)

artt. 18 e ss. L. 81/2017

Definizione

→ 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.

Obiettivo

→ una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

L'accento è

sull'utilizzo di **strumentazioni** che consentano di lavorare da remoto	sulla **flessibilità organizzativa**	sulla **volontarietà delle parti** che sottoscrivono l'accordo individuale

Comune di Milano

Libertà →

NO obblighi di rispetto di orari predeterminati,
NO postazione fissa, che, quindi, si lavora in parte dentro ai locali dell'azienda e in parte all'esterno di essi.

Limiti espliciti →

Durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Fondamentale l'accordo individuale

Nell'*accordo scritto*, che disciplina l'attività a distanza (con riguardo anche a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro), dovranno essere previsti:

- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L' accordo individuale può essere a termine o a tempo indeterminato.

Luoghi lavoro

→Si consiglia che vengano indicati gli eventuali luoghi in cui non si vuole che venga svolta la prestazione (ad esempio per motivi di privacy o protezione segreti aziendali).

E' necessario garantire la tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto all'esterno dei locali aziendali.

Recesso

→ s'intende il ritorno allo svolgimento della prestazione in modalità tradizionale.

Se l'accordo è a tempo indeterminato, è previsto un preavviso per il recesso non inferiore a 30 giorni.

- Nel caso di lavoratore disabile il preavviso dovrà essere di 90 giorni

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il **trattamento economico e normativo** non può essere inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

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.

Salute e sicurezza

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta dei rischi generali e i rischi specifici connessi.
Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.

Questo **non** esonera il lavoratore dal proprio dovere di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

CHE COSA **NON** E' LO SMART WORKING

Remote working è ciò che significa letteralmente: "Lavoro da remoto" e può essere svolto da casa, in un co-working, in un bar... Lavorare da remoto è possibile, soddisfacente e produttivo se l'azienda della quale si è dipendenti ha già implementato un'efficace strategia di smart working.

L'home working è il lavoro da casa. Come il remote working, il lavoro da casa è efficace ed efficiente se l'azienda nella quale si lavora ha già avviato con successo una politica di smart working; in caso contrario il lavoro da casa può essere ancora più frustrante e faticoso del classico lavoro in ufficio.

Il **telelavoro** è un istituto giuridico che nasce a ridosso degli anni 2000 a seguito di una direttiva europea e prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza rispetto alla sede centrale, con precisi obblighi di garanzie e di controllo da parte del datore di lavoro e dello stesso dipendente.

piano C
il lavoro incontra le donne

Smart working: caratteristiche, aspetti psicologici e organizzativi

a cura di
Cristina Coppellotti, Piano C

Comune di Milano

Smart working: una visione

"una nuova filosofia manageriale fondata sul dare alle persone **flessibilità** e **autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti** a fronte di una **responsabilizzazione** sui risultati" (Donadio, 2017, p. 158)

3 asset:

Bytes

Bricks

Behaviour

Elementi chiave dello smart working

- Processo
- Cambiamento organizzativo
- Autonomia di tempi, spazi e strumenti
- Focus sul risultato

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Tre comportamenti (collaborazione, condivisione, trasparenza) alimentano l'elemento su cui si fonda lo smart working:

la fiducia

Dell'organizzazione nei confronti delle persone che lavorano

Dei lavoratori nell'azienda e nei capi

delle persone in se stesse e nelle proprie potenzialità

Comune di Milano

Stili di leadership & fiducia

- Da genitore normativo a genitore affettivo a adulto - adulto (dai modelli parentali asimmetrici, verso una conseguente nuova dimensione abilitativa, praticata in modo consapevole) (Donadio, 2017)
- Come disse Émile Durkheim, “quando i valori culturali sono sufficienti, le leggi non sono necessarie. Quando i valori culturali sono insufficienti, le leggi sono inapplicabili.” Allo stesso modo, “quando la fiducia è sufficiente, le leggi non sono necessarie. Quando la fiducia è insufficiente, le leggi sono inapplicabili” (Covey, 2006).
- La fiducia genera fiducia, la sfiducia genera sfiducia (Kreitner & Kinicki, 2013).

Competenze del manager smart worker

- Empowerment
- Motivazione - coaching
- Saper sostenere, dare feedback, sa dare valore all’errore per migliorare
- Non traccia la rotta, ma definisce il quadro in cui muoversi
- Sa mixare autonomia e responsabilità (sulla base delle competenze!)

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Smart Working e organizzazione del lavoro

analisi dei ruoli, delle attività e dei processi →

dimensionare il mix ottimale di lavoro tradizionale (in sede) e lavoro smart

+ definire le logiche di gestione degli spazi lavorativi

+ meccanismi di pianificazione e coordinamento,

+ sistema di performance management

+ protocolli di comunicazione.

↓

= progettare la flessibilità da un punto di vista operativo

(Riccò & Porta, 2017)

Comune di Milano

Gestione per obiettivi

Approccio basato sulla condivisione, su una visione comune e sul dettaglio degli obiettivi. Agire in questa maniera e coinvolgere il team consente ai worker di avere chiaro il perché di alcuni progetti o attività importanti per l'organizzazione.

MBO implica:

1) l'individuazione di obiettivi organizzativi dettati dalla strategia aziendale;

2) la definizione di obiettivi a livello di team e di divisione;

3) la definizione, in modo collaborativo, di obiettivi individuali in linea con la strategia organizzativa e gli obiettivi di team e di divisione;

4) il monitoraggio delle performance e l'assegnazione di feedback

La gestione del tempo e delle priorità

- Riunioni
- Mail
- Ricordare la matrice Eisenhower - Covey
- Cultura del no: è facile intuire come per poter dire “sì” ad importanti priorità si debba, necessariamente, avere il coraggio di dire “no” ad altre attività (Santoro & Orlandini, 2017).

Smart working e cultura Italiana

Nell'indagine ILO - Eurofund sul lavoro a distanza dal titolo "Working anytime, anywhere: the effects on the world of work" del 2017, l'Italia è ultima in Europa per diffusione del fenomeno.

Affermare che **"più si lavora, più si produce"**, oltre a derivare da una concezione del lavoro ormai superata, costituisce uno dei primi scogli culturali che in Italia, così come in altri Paesi dell'area mediterranea, continua a frenare la diffusione di sistemi organizzativi flessibili altrove pienamente sviluppati (Chiaro et al., 2015).

Chi preferisce lavorare smart?

L'identikit del lavoratore "smart" tipo è **uomo** (nel 69 % dei casi), risiede al **Nord** (52 % del campione, 38 % Centro, 10 % Sud) e ha un'**età media di 41** anni (Tucci, 2017). Lo smart working sembra essere più diffuso tra la popolazione adulta piuttosto che tra i giovani. Una spiegazione potrebbe derivare dal fatto che essi, essendo da poco entrati nel mondo del lavoro, sentano maggiormente il bisogno di toccare con mano e di vivere il mondo aziendale ed organizzativo.

Le resistenze dei manager:

- timore di non raggiungere gli **obiettivi** (o che i collaboratori non li raggiungano) lavorando in modalità smart working
- timori su gestione delle **priorità**
- timori su **interazione/comunicazione**
- timore che **valori e obiettivi aziendali** non siano ampiamente condivisi

Benefici dello smart working

- Maggiore produttività
- Minore assenteismo
- Migliore work-life balance
- Maggiore soddisfazione
- Maggiore motivazione

Lati negativi dello smart working

- Always on (diritto alla disconnessione)
- Se non c'è commitment dei vertici non funziona
- Possibile passaggio dal controllo vis a vis al controllo virtuale
- Possibile "doppio lavoro" in termini di carico familiare per chi lavora più a casa

Conciliazione Vita-Lavoro

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Milano
Città Metropolitana

Grazie per l’attenzione

Comune di Milano

I partner del progetto *MIRE - Milano in rete - dal welfare al tempo ritrovato*

ABCITTÀ

aicq
Associazione Italiana Cultura Qualità

AFOL
METROPOLITANA

API
ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE - 1946 -

ASSOLOMBARDA

CISL
Milano Metropoli

CGIL
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano

EUREKA!
Coop Sociale a r.l.

GENERA
ONLUS

il melograno onlus
cooperativa sociale

Azienda di Servizi alla Persona
Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio

loscrigno
Società Cooperativa Sociale - ONLUS

piano C
il lavoro incontra le donne

UIL MILANO e LOMBARDIA
IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO BICOCCA

Telefono Donna

Comune di Milano