

SMART WORKING E TEAM DI PROGETTO: UN MODELLO AZIENDALE INNOVATIVO

Stella Occhialini

27 APRILE 2020



SMART WORKING

Bilanciamento



Lavoro

Casa

Famiglia



Persone

Tempo

Connessioni



Figli

SMART WORKING

Aziende

Ricavi & Costi

Dipendenti

Collegamenti

Risultati



Contratto

Tecnologie

Coordinamento



SMART WORKING NON è

- una nuova **tipologia contrattuale** tra datore di lavoro e dipendente
- un **nuovo tipo di rapporto** di lavoro subordinato
- l'evoluzione del **telelavoro**
- lavorare da **casa** (Home Working o Remote Working)
- *lavorare 1 giorno alla settimana* al di **fuori degli uffici**
- essere **freelance**



SMART WORKING

è

- lavorare da casa, non lavorare in ufficio, lavorare in luogo diverso dall'ufficio
- in orario di ufficio o in orario diverso dall'ufficio
- senza una cadenza regolare, seguendo regole
- in modalità autorganizzata, semi-organizzata oppure organizzata dall'azienda
- utilizzando mezzi propri o aziendali

E' un concetto che si riferisce alle organizzazioni



SMART WORKING

**un nuovo approccio al modo di lavorare e
collaborare all'interno di un'organizzazione**

Persona al centro dell'Organizzazione



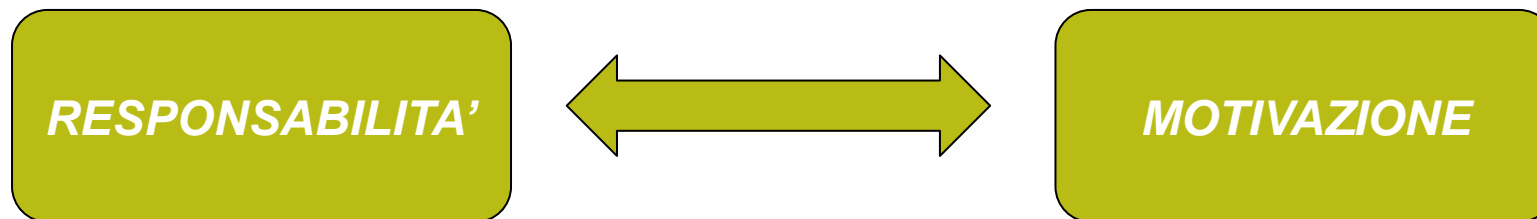
Bilanciamento degli obiettivi

personali e professionali ← → aziendali e produttivi

attraverso un unico *modus operandi*

che garantisce una maggiore produttività aziendale

Si responsabilizza il singolo lavoratore rendendolo **proprietario del proprio lavoro**, **consapevole dei risultati** da raggiungere, cosciente del **lavoro in team** e **autonomo** nel definire le **modalità** e le **tempistiche** di svolgimento delle attività



LAVORO A DISTANZA =

definizione generica, in generale lavoro svolto in luogo diverso dall'azienda committente

FLEXIBLE WORKING =

concetto generale non specifico. Lavoro flessibile che incontra le esigenze di work-life balance, equilibrio vita personale e vita professionale. Spesso usato per le **Pari Opportunità**.

3 aree di flexible working:

- **Flessibilità oraria**, orari variabili di ingresso e/o di uscita, settimane compresse (lavorare il corrispettivo di 5 giorni lavorativi in 4), lavoro part-time, lavoro condiviso, lavoro a progetto (tempo ben definito)
- **Flessibilità del luogo**, mobile working, lavoro da casa, lavoro in sedi di altre organizzazioni, lavoro in coworking o hub
- **Flessibilità nei contratti di lavoro**, ossia lavoro come freelance, gruppo di associati o altre forme contrattuali alternative

REMOTE WORKING =

lavorare da **remoto**, in qualunque luogo diverso dall'ufficio, da casa, dal coworking, dal parco, dal bar o qualsiasi altro luogo che abbia wi-fi e dove si possono **incontrare** altri **professionisti**.
Riconducibili anche concetti come *mobile working* o *home working*.

E' centrale la **tecnologia e le sue connessioni** perché si basa su **confronto** e **comunicazione** con colleghi e clienti attraverso **piattaforme e applicativi online**

(es: Skype, Zoom, Hangout e altre soluzioni di social collaboration come Slack, Hibox, Asana....)

Tipicamente attuato da **lavoratori autonomi**

AGILE WORKING =

Insieme di **procedure** che ottimizzano il modo di lavorare enfatizzando la **proattività** e **l'integrazione** riducendo sprechi e garantendo maggiore **agilità negli approcci lavorativi** e nella gestione delle relazioni, aumentando la produttività e la capacità di attrarre talenti

Utilizzo **dell'Agile Project Management**, la metodologia agile di gestire i progetti fondata su 4 principi cardine:

- gli **individui** e le **relazioni** piuttosto che i processi e gli strumenti
- il giusto **software** funzionante piuttosto che la documentazione
- la **collaborazione** con il **cliente** piuttosto che la negoziazione dei contratti
- la **reattività al cambiamento** piuttosto che il rispettare un piano

SMART WORKING =

(strettamente collegato all'Agile working, ma più completo) **modello organizzativo** che esprime un nuovo approccio lavorativo e una nuova relazione tra azienda e dipendente, che integra tre dimensioni: **comportamenti e cultura organizzativa, tecnologie e spazi di lavoro**

- **Ripensamento "intelligente"** delle modalità con cui si svolgono le attività
- **Flessibilità autonomia e collaborazione** per il raggiungimento dei risultati
- **Spazi aziendali riprogettati** per rimuovere vincoli e modelli inadeguati legati a concetti di postazione fissa, open space e ufficio singolo. Con rientri periodici nel posto di lavoro tradizionale
- Basandosi su **tecnologie digitali e virtuali**

TELELAVORO =

il **lavoratore dipendente** svolge la sua prestazione di lavoro da una **postazione di lavoro** esplicitamente **definita nel contratto** di assunzione, fuori dall'azienda, ma dotato di tutti gli **strumenti necessari** per assolvere il compito assegnato

(personal computer, tablet, ...)

Gli **orari di lavoro** sono definiti nel contratto di assunzione e non possono essere modificati unilateralmente dal lavoratore

LAVORO A DOMICILIO =

tipologia di **contratto di lavoro subordinato**, nella quale la prestazione è resa al **domicilio** del lavoratore, ovvero in locali di cui questi abbia a qualsiasi titolo la disponibilità.

Di solito si tratta di lavori manuali o di vendite promozionali

**"Lo Smart Working è
un *approccio all'organizzazione del lavoro*
finalizzato a guidare una migliore efficacia ed efficienza
nel raggiungimento degli obiettivi
attraverso la combinazione di flessibilità, autonomia e
collaborazione, puntando sull'ottimizzazione degli
strumenti e delle *tecnologie* e
garantendo *ambienti di lavoro funzionali ai lavoratori*»**

CIPD - Chartered Institute of Personnel and Development - 2008

(Associazione dei professionisti nella gestione delle risorse umane. Londra)

Lo Smart Working è **nuova filosofia manageriale**, che teorizza una **nuova concezione di lavoro** caratterizzato dalle **3 B (Behaviours, Bytes, Bricks)**

- l'ufficio diventa un luogo d'incontro
- le tecnologie devono facilitare la collaborazione
- così come devono garantire massima flessibilità e mobilità
- le persone devono essere responsabilizzate
- i dipendenti devono essere gestiti per obiettivi
- attraverso un rapporto fiduciario tra colleghi e manager dotati di leadership
- per agevolare produttività e benessere

LEGGE 22 maggio 2017, n. 81

pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 13-06-2017

«Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»

Gli **articoli 18 - 24** disciplinano le misure volte a favorire **l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato**

sia per le imprese, sia per le amministrazioni pubbliche

«una 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.»

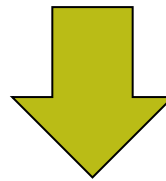
Durante l'emergenza **COVID-19**
il Governo ha emanato delle disposizioni di legge
per favorire **l'adozione del lavoro agile**
semplificando alcune delle disposizioni previste nella L.81/2017

D.P.C.M. 1 marzo 2020 stabilisce che fino al luglio 2020 il lavoro agile viene applicato a ogni rapporto di lavoro subordinato anche senza accordi individuali e l'obbligo di informativa sulla sicurezza viene assolto in modalità telematica anche ricorrendo alla documentazione presente sul sito INAIL

Decreto Legge 2 marzo 2020, n.9 snellisce le procedure di acquisto di beni informatici per le Amministrazioni Pubbliche ed il lavoro agile cessa di essere una misura sperimentale

Con la Legge n. 81/2017 si è introdotto

**per la prima volta
un quadro normativo definito**



Invece alla scadenza delle misure elencate
nel Decreto Legge 06/2020

è necessario l'adeguamento burocratico
alla normativa Smart Working

NECESSARIO REDIGERE:

- **Piano delle attività**
- **Redazione regolamento**

L'adozione della modalità lavorativa
in Smart Working deriva da un **accordo**



- Individuale
- Libero
- Volontario
- Reversibile

Non c'è differenza di compensi con chi svolge lo stesso compito in ufficio e include il diritto alla disconnessione

«La mia attività non può essere svolta attraverso il lavoro a distanza!»

«Per noi è diverso.....»

«Bisogna controllare!»

«E se poi i dipendenti non lavorano?»

«Bisogna consultare i documenti. Non si può stare a casa»

«E' necessario fare delle riunioni»

E se la connessione non funziona?

«BISOGNA PARLARSI E VEDERSI»

'CAPITO TUTTO...'



BY LAURA RIBOTTA

WWW.BITSTRIPS.COM

➤ **Attività impiegatizie d'ufficio**

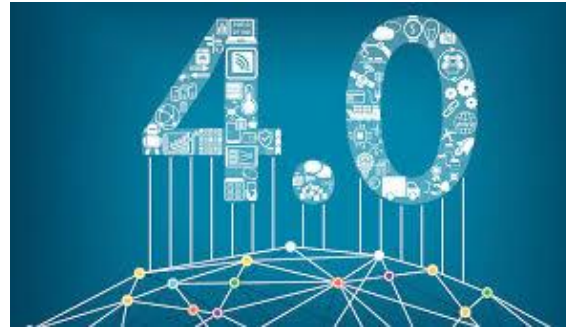
vendite, amministrazione, progettazione, comunicazione, acquisti, controllo qualità e ICT



➤ **Attività tipicamente legate alla produzione**

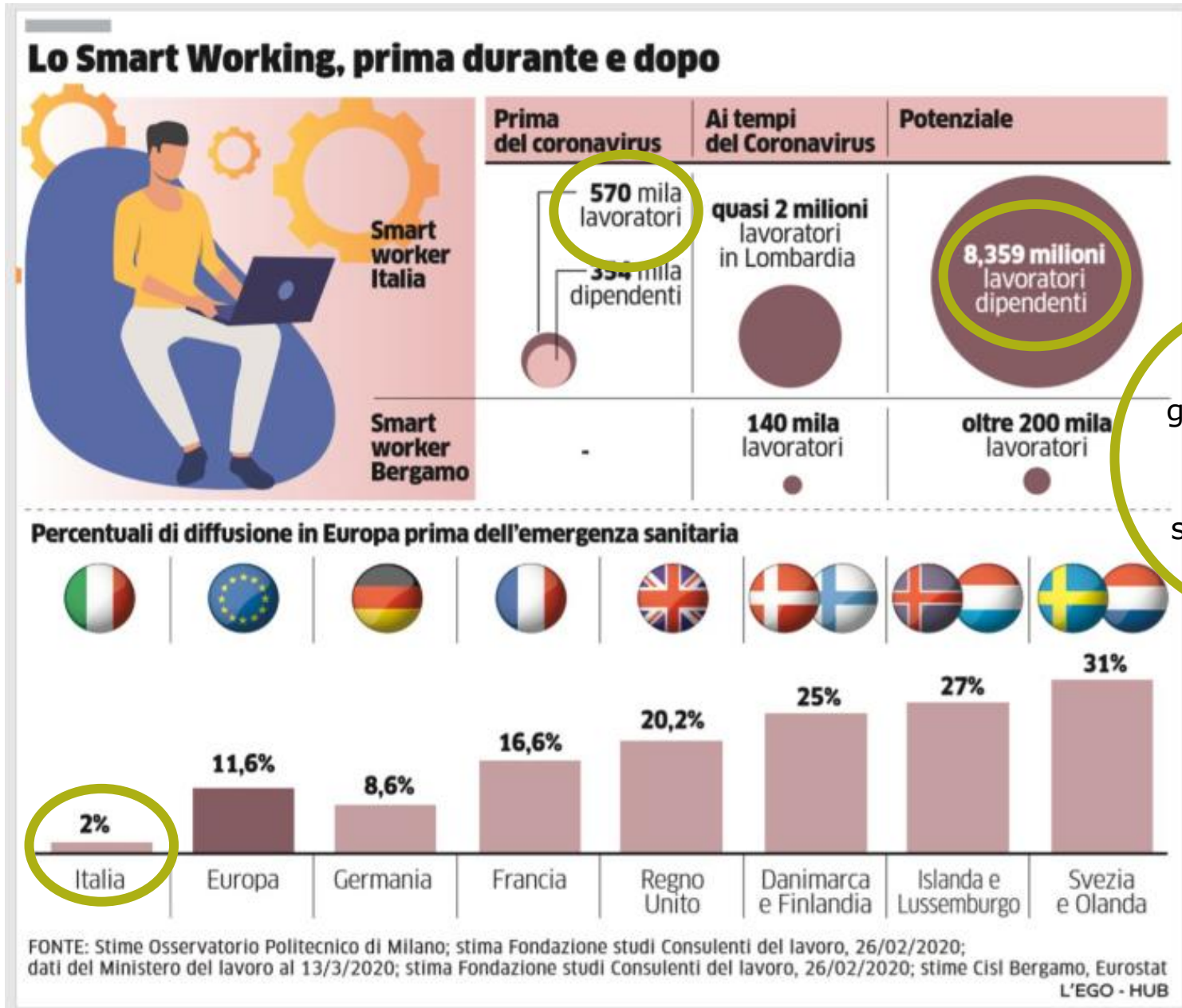
controllo a distanza di intere linee produttive, di magazzini, di logistica attraverso nuove tecnologie informatiche





La base concettuale di **Industria 4.0** è
l'integrazione anche remota
tra macchine di produzione anche lontane,
utilizzando risorse informative remote e connessioni internet
(IOT Internet Of Things)
e sviluppando capacità di apprendimento diffuse

Ciò determina la connessione tra mondo reale e mondo virtuale, tra informazioni, dati, comandi e prodotti realizzati.



Ma d'ora in poi,
continueremo ad utilizzare
lo **smart working**?



Nuovo modello di lavoro: work-life balance

Al centro di questo **nuovo modo di concepire il lavoro**
c'è **l'impiegato** con il suo mondo
per cercare di bilanciare al meglio fasi della vita
e conciliare esigenze di vita lavorativa e personale.

Si tratta di un **nuovo modello di lavoro** che determina

- Costi **+ Benefici** **+ Inclusione**

Vantaggi per l'azienda:

- Ridurre i **costi aziendali** (si parla di risparmi di oltre il 30%)
- **Liberare risorse economiche** per altri tipi di investimenti
- Ottenere **sgravi fiscali**
- Aumentare la **produttività del lavoro**
- **Riduzione dei tempi vuoti**, conseguente risparmio di ore
- Ridurre **l'assenteismo**
- Aumentare il livello di **flessibilità del lavoro**
- **Ridurre la CO2** nell'aria, migliorando la sostenibilità ambientale
- Eliminare il consumo eccessivo e superfluo di **carta**
- **Aumento brand awareness**: distinguendosi sul mercato
- Facilità nella **ricerca di talenti**

Vantaggi per il lavoratore:

- Maggiore **flessibilità del lavoro**, scelta di luoghi e orari per eseguire le attività, migliorando l'equilibrio vita lavorativa- vita personale
- **Gestire il proprio tempo. Riduzione dei tempi vuoti**, conseguente risparmio di ore
- Aumento della **qualità della vita** (benessere) e quindi la sua **motivazione**.
- **Riduzione dello stress** e possibilità di lavorare in modo innovativo e collaborativo
- **Aumento produttività**: sviluppare capacità di organizzazione e di problem solving
- Risparmio in termini di **costi di spostamento**, costi di **vitto**, costi per **l'organizzazione familiare** (casa, figli, anziani, etc..)
- Aumento dell'attività fisica e **miglioramento della sua salute**
- **Riduzione della CO2** nell'aria, migliorando la sostenibilità ambientale

Per adottare
lo **smart
working** è
necessario
provvedere
ad alcuni
aspetti

- **CONTRATTO CONFORME ALLE NORMATIVE**
- **TECNOLOGIA & STRUMENTI**
- **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - PROCEDURE**
- **COMPETENZE DEI LAVORATORI COINVOLTI**
- **GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

L'adozione dello **smart working** richiede una **revisione dell'organizzazione aziendale** che lo utilizza

FIDUCIA E RESPONSABILITA'
sono alla base del lavoro a distanza

Il passaggio culturale impone di transitare dal concetto di **svolgimento di una attività** o di un compito al concetto di **raggiungimento di un risultato**

Il **PROJECT MANAGEMENT** è una metodologia che prevede l'organizzazione del lavoro di un TEAM per il raggiungimento di un obiettivo di progetto

L'utilizzo dello **SMART WORKING** ben si adatta a questa situazione di gestione di un progetto basata sulla collaborazione tra le parti e che prevede il rispetto di tempi, il raggiungimento di qualità di performance e il controllo dei costi

A chi è rivolto: imprese e soggetti con partita IVA

Tipologia del contributo: a fondo perduto

Che attività sono finanziabili:

- Azione A: **servizi di consulenza e formazione finalizzati all'adozione di un piano di smart working** con relativo accordo aziendale o regolamento aziendale approvato e pubblicizzato nella bacheca e nella intranet aziendale
- Azione B: **acquisto di "strumenti tecnologici"** per l'attuazione del piano di smart working

Dove: Lazio, Lombardia, Molise etc...

LE PERSONE

IL TEAM

L'AZIENDA

La funzione **Gestione delle Risorse Umane**
diventa strategica per:

- **Informare tutta l'azienda**
- **Motivare i singoli collaboratori**
- **Coordinare il Team**
- **Monitorare il lavoro svolto**

**Occorre implementare un sistema di gestione delle RU
interattivo e utilizzabile a distanza**

La funzione **Gestione delle Risorse Umane**

inoltre deve provvedere alla **formazione** dei collaboratori coinvolti nello svolgimento delle attività a distanza in termini di:

- **competenze tecniche** per l'utilizzo delle tecnologie
- **competenze trasversali** per l'sviluppare la capacità di organizzazione del proprio lavoro e per la gestione del tempo

Adottare lo smart working significa impostare un piano formativo *ad hoc* per i propri dipendenti. E' un fatto di consapevolezza e cultura del lavoro

FONTI DI PREOCCUPAZIONE

smart working da svolgere con la famiglia al completo

didattica a distanza dei figli

l'ansia per la paura del contagio da **COVID-19** e

l'incertezza per quello che ci riserva il futuro

- ✓ il **63%** degli italiani si definisce **molto** o **abbastanza stressato**
- ✓ il **43%** degli intervistati denuncia un **livello "massimo" di stress**

(Indagine realizzata dall'Istituto Piepoli per il Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi)



RONCUCCI&PARTNERS

INTERNATIONAL DEVELOPMENT

BOLOGNA HEADQUARTERS Via Cesare Battisti, 25 - P +39 051 255 676

MILAN OFFICE Via Borgogna, 7 - P +39 02 367 285 42

INTERNATIONAL OFFICES Belgrade / Chennai / Bangalore / Sao Paulo / Tunis / Johannesburg

roncucciandpartners.com