



CONTRIBUTO DI VODAFONE ITALIA

A.S. n. 2233, presentato dal Ministro del lavoro

"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"

A.S. n. 2229, d'iniziativa dei senatori Sacconi, D'Ascola, Marinello e Pagano

"Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale"

[1. Lo smart working in Vodafone Italia](#)

[2. I disegni di legge in materia di lavoro agile](#)

[3. La ricerca Europea Redshift Research](#)

[Lo Smart Working in Vodafone Italia¹](#)

Come la stessa Relazione del Presidente Sen. Sacconi ha evidenziato, i disegni di legge in discussione presso la Commissione Lavoro del Senato interpretano il cambiamento in corso nel mondo del lavoro, valorizzando "le relazioni lavorative orizzontali che lasciano spazio alla creatività e alla responsabilità" della persona.

Proprio in virtù di questo principio, Vodafone è oggi l'esperienza aziendale di Smart Working che coinvolge il maggior numero di dipendenti in Italia². Il progetto, partito ad aprile 2014 (dopo alcune esperienze pilota sviluppate nei due anni precedenti), rappresenta l'evoluzione del modo di lavorare focalizzato sempre più sulla responsabilizzazione delle persone e sui risultati del proprio lavoro.

¹ **Vodafone Italia** fa parte del Gruppo Vodafone, uno dei maggiori gruppi di telecomunicazioni al mondo, con oltre 461 milioni di clienti mobili e 13 milioni su rete fissa. Il Gruppo Vodafone opera direttamente in 26 Paesi e, con accordi di Network Partnership, in altri 57 mercati in tutto il mondo. Vodafone Italia ha 6.500 dipendenti, 8 competence center e più di 6.000 punti vendita su tutto il territorio nazionale. Nell'anno fiscale chiuso il 31 marzo 2015, il contributo diretto e indiretto di Vodafone all'economia italiana è stato pari a 6,4 miliardi di euro.

² fonte: *Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano*

Oggi il progetto, in continua evoluzione grazie al costante dialogo con i dipendenti, coinvolge oltre 3.500 dipendenti che possono scegliere con autonomia spazi e strumenti di lavoro. Lo strumento Smart Working è scelto in pari misura da uomini e donne.

Da settembre 2015, la possibilità di lavorare in modalità Smart Working è stata estesa a 1 giorno la settimana, rispetto a una prima fase che prevedeva 2 giorni al mese. Questa novità, basata su un rapporto capo-collaboratore improntato alla fiducia e trasparenza, va a rafforzare la cultura aziendale di Vodafone, già caratterizzata da una focalizzazione sui risultati e non sulla presenza fisica, dalla collaborazione determinata dai progetti e non dagli spazi, da una maggiore agilità operativa e velocità di execution e da un maggiore spazio di libertà, dove ognuno può esprimere al meglio se stesso.

Per poter lavorare in modalità Smart Working è obbligatorio aver frequentato il corso di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, firmando il proprio impegno al rispetto delle norme vigenti. In questo modo viene garantita da un lato la tutela del lavoratore dall'altra il rispetto della privacy delle informazioni aziendali.

I dipendenti che hanno accesso alla modalità di Smart Working hanno a disposizione laptop, smartphone e una chiavetta internet assegnati ad personam e può scegliere di lavorare in un luogo diverso dall'ufficio, come la propria abitazione o in diverso ed idoneo luogo anche ai fini della salute, sicurezza e riservatezza.

L'importanza di un progetto come questo è data dal cambiamento culturale che porta a un nuovo modo di lavorare, in un'ottica di flessibilità, collaborazione, fiducia.

I disegni di legge in materia di lavoro agile

Visti i grandi benefici dell'esperienza in Vodafone Italia, esprimiamo vivo apprezzamento per i provvedimenti in esame e per l'impianto complessivo delle norme, che regolamentano per la prima volta in Italia il lavoro Agile, costruendo un "modello" che interpreta il cambiamento sociale già in corso.

Offriamo il nostro contributo sui disegni di legge limitatamente agli articoli dedicati allo smart working.

Riteniamo che il fattore abilitante di questo mutamento culturale sia **l'elemento tecnologico**, come lo stesso sen. Sacconi nella Relazione ha ben evidenziato: *"Le tecnologie digitali cambiano la organizzazione della produzione di beni e servizi e, in conseguenza, il lavoro con caratteristiche di velocità e imprevedibilità che non hanno precedenti"*.

Accogliamo, infine, con favore il rafforzamento del concetto di «responsabilizzazione del lavoratore» rispetto alla tutela della sua salute e della sua sicurezza, riportato nel DDL Sacconi.

Di seguito si pongono alcune osservazioni puntuali, al fine di fornire elementi utili per raggiungere un ulteriore equilibrio del testo normativo.

Modalità di Svolgimento, la assenza di luogo di lavoro (art 13 ddl Governo; art.1 ddl sen Sacconi e altri)

Il Capo II del disegno di legge d'iniziativa governativa introduce una disciplina del lavoro agile, allo scopo di incrementare "la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" (articolo 13, comma 1).

Il lavoro agile è definito (articolo 13, commi 1 e 2) come una "modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato", in cui la prestazione è contraddistinta da: a) esecuzione della stessa **in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno** ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, e assenza di postazione fissa per il lavoro svolto all'esterno.

Per l'esperienza maturata In Vodafone Italia, invece, lo smart working è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che avviene **esclusivamente** all'esterno dei locali aziendali.

Gli obiettivi di economicità (costo benzina e perdita di tempo per gli spostamenti da e verso le sedi aziendali) , risparmio e benefici ambientale si raggiungono , infatti, solo con la modalità prevista dello svolgimento dell'attività lavorativa **all'esterno** dei locali aziendali.

Proposta emendativa

Sembrerebbe preferibile, pertanto, la definizione del lavoro agile dettata dal disegno di legge a firma Sacconi e altri in cui – art 1 – “le modalità di lavoro agile” sono in funzione “di progetti e obiettivi o a risultato, rese senza vincoli di orario o di luogo ”

Sulla forma dell'accordo (art 14 ddl Governo e art.2 ddl sen Sacconi e altri)

Il fatto che la possibilità di svolgere il lavoro in modalità smart working debba passare da un accordo avente **forma scritta**, nel quale devono essere dettagliati i contenuti, diventa un inutile appesantimento gestionale.

Appare preferibile prevedere la possibilità di optare per una forma equipollente e, coerentemente ai presupposti del lavoro agile, legata alle tecnologie: ad es., chiedere anche attraverso un tool online l'adesione alla modalità smart working.

Inoltre, rispetto ai contenuti, per evitare inutili appesantimenti e burocrazia, sembrerebbe anche sufficiente un semplice rinvio alla lettera di assunzione e del CCNL..

Proposta emendativa

Appare preferibile la definizione prevista dal disegno di legge di iniziativa parlamentare all'art. 2 che non prevede la forma scritta.

Sicurezza sul lavoro- Informativa (art 18 c.1 ddl Governo)

Appare preferibile evitare l'obbligo di consegna al lavoratore **con cadenza annuale** dell'informativa scritta che individua i rischi connessi allo smart working, prevista nel disegno di legge governativo: sarebbe sufficiente ripetere l'informativa nel caso di cambio di strumentazione fornita al dipendente o modifiche organizzative, ma non necessariamente ogni anno.

Proposta emendativa

Sostituire il comma 1 dell'art 18 con la previsione di una consegna di una informativa relativa ai rischi correlati alla salute e sicurezza sul lavoro, sulla dotazione informatica e di sicurezza dei

dispositivi, da aggiornare in caso di sostituzione della stessa strumentazione tecnologica o modifiche organizzative.

Infortunio in itinere (art 19, c.3 ddl Governo; art.4, c.2 ddl sen Sacconi e altri)

L'art 19 comma 3 del ddl governativo definisce i termini di applicazione per la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali della tutela contro gli infortuni in itinere, derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Per il testo attuale, il lavoratore ha diritto alla tutela per gli infortuni che avvengono durante il normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al **posto "prescelto per il lavoro"**, nei limiti e condizioni dell'art.2 DPR 1124/1965 in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, nel caso in cui il luogo della prestazione sia dettato da esigenze legate alla prestazione lavorativa, oppure dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, purché risponda a criteri di ragionevolezza.

La previsione di una tutela nel percorso tra abitazione e il luogo per lo svolgimento della suddetta prestazione lavorativa, presuppone che questo luogo sia stato "prescelto", mentre è proprio l'assenza della scelta di "sede" a rendere "agile" il lavoro. In altre parole, non esiste luogo predefinito per lavorare, perché' ogni luogo è "idoneo" nel rispetto dei requisiti di salute e sicurezza sul lavoro, nonché' di riservatezza.

Proposta emendativa

Si ritiene preferibile non prevedere la fattispecie dell'infortunio in itinere.

La ricerca del Gruppo Vodafone sul lavoro agile in Europa³

Partendo dall'esperienza concreta di Vodafone, modello aziendale e apripista per le aziende per lo Smart Working – soprattutto nel panorama italiano – il Gruppo Vodafone, tra Settembre e Ottobre 2015, ha commissionato una ricerca all'ente di ricerca inglese Redshift Research sul tema lavoro flessibile. L'indagine ha coinvolto 8000 individui, tra cui dipendenti e datori di lavoro di PMI, Multinazionali e organizzazioni del settore pubblico, in 10 paesi (UK, Italia, Spagna, Olanda, Germania, USA, Singapore, Honk Kong, India e Sud Africa).

I risultati della ricerca, oltre a identificare gli estesi benefici per il business generati dal lavoro flessibile, hanno evidenziato l'atteggiamento, alcune paure e le incomprensioni che stanno frenando l'adozione da parte di aziende e lavoratori.

³ Per un approfondimento: <http://www.vodafone.com/content/index/media/vodafone-group-releases/2016/flexible-working-survey.html#>

Risultati complessivi della ricerca (su tutti i paesi)

Un'azienda su cinque non ha ancora implementato pratiche di lavoro flessibile, nonostante lo studio, tra il 75% di coloro che invece ne hanno beneficiato, abbia evidenziato significativi miglioramenti in termini di produttività (83%), profittabilità (61%) e reputazione (58%) per le realtà che utilizzano questo approccio.

Vodafone, inoltre, stima un potenziale guadagno in termini di produttività pari a ulteriori 695 milioni di dollari a livello mondiale, se un maggior numero di aziende decidesse di adottare un approccio flessibile al tempo, al luogo o al modo in cui queste lavorano.

Il 30% delle aziende che non ha implementato politiche di lavoro flessibile ha sollevato preoccupazioni relative al fatto che adottare pratiche di questo tipo, come lavorare da un altro luogo o applicare una misurazione della produttività basata sull'output, potrebbe causare attriti all'interno dello staff.

A livello globale:

- un'azienda su quattro si è mostrata preoccupata per una possibile disuguaglianza nella distribuzione delle responsabilità
- il 22% ritiene che i propri dipendenti non lavorerebbero con lo stesso impegno

Sebbene alla minoranza degli intervistati fossero ben chiari i motivi per i quali la propria azienda non avesse ancora adottato pratiche di lavoro flessibile, all'interno dello stesso gruppo è emersa in modo evidente la percezione che cambiare la posizione della propria azienda porterebbe a dei benefici:

- Il 55% dei datori di lavoro senza politiche di lavoro flessibile in atto, concordano sul fatto che il morale dei dipendenti migliorerebbe se queste fossero introdotte
- Il 44% ritiene che la produttività migliorerebbe
- Il 30% crede che i profitti aumenterebbero

Tra i paesi considerati, il Regno Unito è al comando a livello mondiale nella classifica della fiducia tra datori di lavoro e dipendenti – solo l'8% dei datori di lavoro britannici ha manifestato timori in merito a una possibile diminuzione dell'impegno da parte dei propri dipendenti nel caso vengano implementate politiche di lavoro flessibile; un valore che sale invece al 33% nel caso di Hong Kong. Sempre relativamente alle differenze tra i paesi, il 52% dei dipendenti tedeschi intervistati ha rivelato di non essere a conoscenza delle politiche di sicurezza della propria azienda in merito al lavoro flessibile, paragonato al 23% rilevato in India.

Lo studio ha anche evidenziato notevoli differenze tra i gruppi di età del posto di lavoro. La nuova generazione sta, infatti, adottando in modo naturale tecnologie come servizi cloud, messaggistica avanzata e video conferenza, che sono fondamentali per il lavoro flessibile. I ricercatori hanno rilevato che per il 72% dei giovani tra i 18-24 anni il lavoro flessibile migliorerebbe la qualità del loro lavoro. Tuttavia la percentuale scende al 38% tra gli intervistati oltre i 55 anni.

Come previsto le aziende più piccole hanno fatto registrare inferiori livelli di adozione (74%) rispetto alle multinazionali (87%), sebbene otto piccole e medie imprese su dieci che utilizzano pratiche di lavoro flessibile abbiano riportato un incremento in termini di produttività.

Le principali preoccupazioni manifestate da coloro che non hanno implementato alcuna politica di lavoro flessibile riguardano:

- i rischi e i dubbi su questo tipo di soluzione (20%)
- l'incertezza sull'impatto che questo possa avere sui clienti (21%)

Risultati della ricerca per l'Italia

In Italia, il 40% delle aziende coinvolte nel sondaggio non ha implementato politiche di lavoro flessibile, che sono invece state adottate solamente dal 31% delle imprese italiane, posizionando l'Italia al penultimo posto tra tutti i Paesi coinvolti nella ricerca, seguita solo da Hong Kong (22%).

Un dato che fa riflettere è la percezione che i dipendenti hanno della propria organizzazione. Alla domanda "se fosse chiesto alla propria azienda di lavorare in modo più flessibile", il 34% dei dipendenti ritiene che i vertici rifiuterebbero la richiesta.

Il 15% dei dipendenti intervistati risponde di non essere sicuro se la propria azienda abbia o meno delle politiche di lavoro flessibile al suo interno, evidenziando quindi una problematica di comunicazione all'interno delle aziende considerate.

Il 29% invece ammette di non aver scelto spontaneamente di utilizzare le modalità di lavoro flessibile ma perché glielo richiede l'azienda (39%).

Relativamente al fatto di non aver mai utilizzato pratiche di lavoro flessibile:

- il 38% degli intervistati risponde che esse non si conciliano al proprio ruolo
- il 43% che preferisce la sua attuale organizzazione
- il 13% che non ha i mezzi tecnologici necessari
- il 9% pensa che potrebbe influire negativamente sulla propria carriera

Per il 52% degli intervistati la scrivania all'interno dell'ufficio rappresenta ancora il luogo di lavoro preferito, contro un 5% tra gli intervistati che adotta pratiche di flexible sitting e un 10% di lavoratori senza una sede fissa. Solo per il 4% il lavoro da casa rappresenta una consuetudine.

Tra gli intervistati, il 54% ritiene che un miglior equilibrio tra vita privata e lavorativa è preferibile a un maggior guadagno (50%). Sia le aziende che i lavoratori, dunque, riconoscono i benefici offerti dal lavoro flessibile: per l'80% dei lavoratori migliora la propria vita personale e per il 91% dei datori di lavoro ha effetti positivi sull'azienda.

Il 42% sceglie il lavoro flessibile per migliorare l'equilibrio tra la propria vita privata e quella lavorativa: in particolare, il 32% degli intervistati lo ritiene un vantaggio per occuparsi meglio della propria famiglia mentre solo l'8%, a pari merito, lo sceglie per evitare la routine, ridurre i costi e lavorare quando e dove preferisce.

Il 42% dei lavoratori che già beneficiano del lavoro flessibile, infine, ha riscontrato un miglioramento dell'equilibrio tra vita personale e lavorativa: un miglioramento che si riflette sulla produttività, dal momento che l'84% delle aziende ha registrato un incremento della produttività dei lavoratori.

E' interessante notare come per il 47% degli intervistati il lavoro flessibile generi effetti mediamente positivi sulla propria vita. Tra gli aspetti più menzionati ci sono: la qualità del lavoro prodotto (59%), la soddisfazione (69%), le relazioni con i propri colleghi (56%), amici e familiari (76%) e la felicità personale (75%).

Il proprio smartphone si conferma il dispositivo più usato da chi lavora fuori dall'ufficio (58%), seguito dal PC desktop (27%) e dal notebook personale (23%), tuttavia solo al 14% degli intervistati viene fornito lo smartphone aziendale (una percentuale che sale al 18% nel caso del notebook). Gli italiani risultano infine mediamente più tecnologici dei propri colleghi tedeschi e inglesi: il 40% utilizza soluzioni di audio e web conferencing, il 38% di video conferencing, 80% controlla regolarmente la mail da smartphone.

Tra coloro che lavorano fuori ufficio: il 64% si collega a internet tramite la linea fissa di casa, il 27% con la rete mobile 3G, il 14% con il 4G, un altro 14% con una rete Wi-Fi pubblica e il restante 13% attraverso una chiavetta 4G.

Tra le tipologie di lavoro flessibile offerte dall'aziende il part-time (52%) e l'orario flessibile (36%) sono le opzioni maggiormente proposte ai dipendenti, seguite dalla possibilità di lavorare in altri luoghi, come per esempio da casa (27%).

Tra le tipologie di lavoro flessibile più usate dai dipendenti, invece, l'orario flessibile risulta essere quella più apprezzata (37%), seguita dal part time (36%) e dalla possibilità di lavorare da casa (22%).

Il 72% degli intervistati, infine, ritiene che il lavoro flessibile abbia ampio margine di miglioramento.

Punto di vista delle aziende italiane

Il 70% delle aziende intervistate ha adottato politiche di lavoro flessibile. Tra il 24% di quelle che non ne hanno ancora implementate, il 72% si mostra potenzialmente favorevole – mentre solo il 6% risulta contrario.

Coloro che lo stanno utilizzando, hanno riscontrato un aumento della produttività (84%) e un miglioramento del morale dei dipendenti (75%); tra le pratiche di lavoro flessibile più comuni, troviamo l'orario flessibile (43%), il part-time (44%) e il lavoro ripartito (37%) e in ultimo lo smart working (33%).

Il 40% delle aziende intervistate ritiene inoltre che il lavoro flessibile generi maggiori benefici al business, a fronte di un contenuto 18% che lo giudica vantaggioso per i dipendenti. In più, per il 63% aumenta la produttività e secondo il 74% il morale dello staff.

Da notare che il 17% delle aziende afferma di implementare politiche di lavoro flessibile per essere "un datore di lavoro apprezzato" e il 16% invece ammette di farlo solo perché glielo chiede il governo.

Tra le principali ragioni che spingono le aziende a non introdurre questa pratica vengono invece evidenziati:

- i possibili attriti tra coloro che lo praticano e chi no (32%)
- il timore che i lavoratori non lavorino a pieno regime (29%) o che il lavoro non sia distribuito equamente (22%)
- la mancanza di dispositivi tecnologici (18%).

La scarsa confidenza con i dispositivi tecnologici rappresenta infatti per molti una barriera per il lavoro da casa; il 43% non dispone di un proprio notebook e 33% non sa come utilizzare soluzioni di audio e web conferencing.

Quello che la ricerca Vodafone rivela è un cambiamento profondo e rapido negli ambienti di lavoro.

I datori di lavoro confermano che lavorare in modo flessibile porta a un incremento della produttività.

Il nodo centrale di tutto questo sono le nuove tecnologie che stanno rimodellando ogni settore, dalle reti dati mobile ad alta velocità, alla banda larga fissa, agli ultimi servizi *cloud* di collaborazione. Un'era in cui il lavoro sono i risultati, non dove essi vengono raggiunti.