



Smart – Working Barilla

1

GIANNI ALVITI

**SEGRETARIO TERRITORIALE FAI CISL
PARMA-PIACENZA**

**SMART WORK
LAVORO AGILE
SI PUO'**

**CISL LOMBARDIA
MILANO 24 SETTEMBRE 2015**

Prodotti, Marchi, Servizi

2

PASTA DI SEMOLA
PASTA ALL'UOVO
SUGHI PRONTI
CEREALI



SOSTITUTI DEL PANE

BISCOTTI FROLLINI
E FARCITI, SNACK

MERENDE, TORTE



GASTRONOMIA
ITALIANA



SERVIZI COMMERCIALI
E LOGISTICI



I POLI PRODUTTIVI

3



I POLI PRODUTTIVI

4



Smart Work

5

- Domanda: Cosa è lo Smart Working?
- Una moda? Oggi è tutto smart. Smartphone, smartwatch, comuni smart, smartbox, smart tv...
- Si lavora da casa? Una sorta di lavoro a distanza?
- Definizioni: sveglio, intelligente, abile, furbo, brillante, spiritoso...
- Lo Smart Working non è TELELAVORO.

Accordo Barilla

6

- *‘modalità di articolazione della prestazione lavorativa capace di contribuire ad un miglior bilanciamento vita lavoro e alla realizzazione di impatti positivi su fattori ambientali, in un quadro di maggior responsabilizzazione, autonomia ed orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte’*

Cosa è lo Smart Work

7

- Non è solo un tema tecnico (*prestazione lavorativa*)
- Tempi di vita e tempi di lavoro (*miglior bilanciamento vita lavoro*)
- Riduzione mobilità, vicinanza alla famiglia, miglior gestione del tempo, possibilità di conciliare necessità personali /famigliari (*impatti positivi su fattori ambientali*)
- Fiducia e senso di appartenenza (*maggior responsabilizzazione*)
- Valorizzazione della qualità del lavoro e delle performance (*autonomia ed orientamento ai risultati*)

Il Progetto: i presupposti

8

- Lo SMART WORKING è prima di tutto un modello culturale ed una filosofia aziendale
- Raggiungimento di migliori performance aziendali attraverso l'introduzione di modelli organizzativi più efficienti ed evoluti anche attraverso l'utilizzo di nuove tecnologie
- Valorizzazione del contributo professionale del singolo che viene coinvolto e responsabilizzato
- E' necessario che entrambi i soggetti (azienda e sindacato) ci credano

Le reazioni – Il percorso

9

- Dove sta la fregatura?
- Ci vogliono allontanare dall'azienda, lo daranno solo ai lavoratori scomodi, perdo il legame con i colleghi...
- Prima sperimentazione con alcune figure
- Problemi organizzativi / legislativi
- Apprezzamento dello strumento

I contenuti

10

- **Riguarda tutti i lavoratori Headquarter (T.ind. T det. P.T. vert/orizz)**
 - Non presenti incompatibilità organizzativa /soggettiva
 - Abbia manifestato volontà
 - Abbia accettato i contenuti del Regolamento
- **Assetto e modalità**
 - 32 ore mensili (a gruppi di 4 ore – esclusione di sab/dom/festivi)
 - Postazione liberamente scelta
 - Rispetto dei criteri di sicurezza e riservatezza
 - Strutture o spazi riparati e protetti (domicilio-albergo-ufficio esterno)
- **Ampliamento orario (64 ore)**
 - Fino ad un anno di età del bimbo
 - Invalidità sup all'80% o terapie salvavita per sé o figli minorenni
 - Vale anche in caso di adozione

I contenuti

11

- **Variazione del luogo di adempimento dell'attività**
 - Non incide in nessun modo sull'inserimento del lavoratore nella azienda
 - Stessi doveri e stessi referenti aziendali
- **Nessuna ricaduta su inquadramento e percorsi di carriera**
- **Mantenimento dell'impegno professionale**
- **Possibilità di distribuire l'orario in modo differente**
- **Corretto utilizzo degli strumenti aziendali**

Le criticità

12

- **Quadro normativo insufficiente /inadeguato**
 - ✦ Differenze con il telelavoro
 - ✦ Non deve essere definito un posto di lavoro
 - ✦ Copertura infortuni
 - ✦ Non esiste un posto fisico attrezzato secondo i DPI e certificato
- **Deve essere mantenuta la flessibilità dello strumento**
- **Necessità di fare ‘cultura’ sullo strumento**
- **Coinvolgimento delle maestranze e delle R.S.U.**

Grazie per l'attenzione.

