



maggio 2018

Esiti



Partner del Comune di Milano promotori della Settimana del Lavoro Agile 2018

ABI Associazione Bancaria Italiana, AIDP Associazione italiana per la Direzione del personale, Anci Lombardia, API Associazione Piccole e Medie Industrie, Assolombarda, Camera di Commercio di Milano Lodi Monza e Brianza, Cgil, Cisl, Città Metropolitana di Milano, Apa Confartigianato, Confcommercio Milano Lodi Monza e Brianza, Confcooperative Milano Lodi Monza e Brianza, Confesercenti Milano, Federdistribuzione, Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano, SDA Bocconi School of Management, Uil Milano e Lombardia, Unione Artigiani della Provincia di Milano, Valore D.



Premessa	5
<i>Una breve cronistoria</i>	8
La Settimana del Lavoro Agile 2018 - Seconda edizione	9
<i>Milano, modello di riferimento nazionale per le buone pratiche del Lavoro Agile</i>	10
<i>Aumentano i firmatari del Protocollo di Intesa per il L. A.</i>	11
<i>Dedicata agli uomini l’iniziativa di quest’anno: un giorno in più per i neo papà</i>	13
<i>Aziende, enti e coworking da tutta Italia</i>	14
<i>Ad un anno dall’emanazione della normativa nazionale che regola il L. A.</i>	15
<i>I numeri in sintesi della Settimana 2017</i>	16
I numeri della Settimana 2018	17
<i>Presentazione delle indagini condotte</i>	17
Prima parte - dati quantitativi e qualitativi - Comune di Milano	19
<i>Continuano ad aumentare i lavoratori delle realtà che vogliono sperimentare</i>	19
<i>Continuano ad aumentare le realtà che vogliono sperimentare</i>	22
<i>Continuano ad aumentare i coworking, spazi in cui praticare il L. A.</i>	24
<i>Adotta un’impresa: una storia di peer mentoring</i>	26
<i>Organizza un evento: focus sulla normativa</i>	30
Seconda parte – questionario on-line AMAT (Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio s.r.l.) - il punto di vista dei lavoratori	33
<i>Introduzione</i>	33
<i>Alcuni dati su chi ha risposto al questionario</i>	34
<i>Lavorare agile: tempo risparmiato</i>	42
<i>Lavorare agile: spostamenti e percorrenze elusi</i>	46
<i>Lavorare agile: emissioni atmosferiche e consumi di carburante evitati</i>	48
<i>Lavorare agile: sempre alto il gradimento dell’iniziativa</i>	50
Cinque anni di promozione del Lavoro Agile: un bilancio	52
<i>Conclusioni</i>	53

Bibliografia e sitografia	54
Allegati	56
<i>Loghi realtà aderenti 2018</i>	56
<i>Coworking 2018</i>	58
<i>Elenco iniziative realizzate nel 2018 (titoli e contenuti)</i>	63
<i>Soggetti aderenti 3 giornate 2014, 2015 e 2016 e 2 settimane 2017 e 2018</i>	74
<i>Aziende ed enti</i>	74

Il Lavoro Agile è in continua crescita

Il Lavoro Agile o Smart Working (possibilità di lavorare da remoto con flessibilità di orari e di spazi) continua a crescere, conquistando spazi sempre maggiori tanto nelle imprese private quanto negli enti pubblici, e sta iniziando a prender piede anche nelle attività manifatturiere grazie all'innovazione introdotta dall'Industria 4.0.

Dopo il successo dello scorso anno il Comune di Milano, dal 21 al 25 maggio 2018, ha promosso assieme ad una rete di attori pubblici e privati, comprese tutte le realtà di coworking presenti nell'albo qualificato dell'amministrazione e le altre presenti sul territorio nazionale, **la seconda edizione della Settimana del Lavoro Agile**. L'iniziativa, volta a sensibilizzare aziende e lavoratori sulla cultura dell'innovazione dei modelli di lavoro flessibili, ha lo scopo di migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro, sostenendo in particolare la conoscenza e l'implementazione della modalità di Lavoro Agile.

È la prima edizione svolta dopo l'approvazione della legge che regola il cosiddetto "Smart Working" sia nel settore pubblico sia nel privato.

Ad oggi sempre più numerose sono le aziende e le istituzioni che, nel nostro paese adottano il Lavoro Agile e, più in generale, politiche di flessibilità oraria e di welfare. Lo confermano i risultati dell'indagine su SmartWorking, Welfare Aziendale e Change Management, realizzata da Doxa in collaborazione con Trivioquadrivio, che aveva l'obiettivo di fotografare lo "stato dell'arte" in Italia; per questo studio sono stati intervistati 412 impiegati quadri e dirigenti operanti in aziende con almeno 10 dipendenti, su tutto il territorio italiano. Dai risultati emerge che nove aziende su dieci prevedono iniziative di welfare a favore dei propri dipendenti, ma la vera sfida sono i cambiamenti organizzativi e un nuovo modo di concepire il lavoro.

Una ulteriore conferma arriva dalla ricerca dell'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano, che ha coinvolto 339 manager delle funzioni IT, HR e Facility e un panel rappresentativo di 1.004 lavoratori, in collaborazione con Doxa, dalla quale emerge che, ad adottare il Lavoro Agile e ad aver realizzato nel 2016 progetti strutturati in questo campo è ormai il 30% delle grandi imprese, quasi il doppio rispetto al 17% dell'anno precedente, a cui si aggiunge l'11% che dichiara di lavorare secondo modalità "agili" pur senza aver introdotto un progetto sistematico.

Anche nella PA comincia a farsi strada un modello di lavoro "Smart". Secondo i dati FPA 2018 oltre 4mila dipendenti pubblici in Italia operano in remoto (800 in più in un anno) e oggi il 5% delle pubbliche amministrazioni ha progetti strutturati di lavoro agile, un altro 4% lo pratica informalmente e quasi il 48% è interessata a una prossima introduzione.

Il Lavoro Agile è legge

Dopo un primo periodo sperimentale caratterizzato da vuoti legislativi e confusione terminologica, alla fine di un lungo dibattito nel 2017 si è concluso infatti l'iter legislativo che ha portato alla definizione della normativa nazionale (L.81/2017 "Legge sul Lavoro Agile"), alla pubblicazione della Direttiva (n. 3 del 2017) in materia di Lavoro Agile, per regolamentare questa modalità di lavoro sia nel mondo delle imprese private che nel pubblico impiego.

Ad esse sono seguite la Circolare attuativa INAIL, che ha definito modalità e procedure di attivazione dello Smart Working, e il Decreto Interministeriale 12/09/2017, che riconosce ai datori di lavoro privati sgravi contributivi nel caso in cui prevedano, nei contratti collettivi aziendali, istituti di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori.

Entrata in vigore il 14 giugno 2017, pur lasciando molto spazio alla contrattazione tra le parti, la legge disciplina diversi aspetti: il contenuto degli accordi, i diritti degli Smart Worker, gli strumenti tecnologici da utilizzare, i tempi di riposo, la tutela dei dati aziendali, le condizioni di infortunio e malattia.

Il Lavoro Agile è Digital Transformation

Se il Lavoro Agile è in primo luogo una questione di cultura organizzativa, la tecnologia gioca un ruolo altrettanto importante, perché Lavoro Agile e Digital Transformation si abilitano a vicenda. Lo Smart Working è un'organizzazione del lavoro "*potente*" che mette "*al centro la tecnologia*", ne ha bisogno per concretizzare la sua pratica e i suoi modelli, ma, allo stesso tempo, è una grande leva per rendere più efficienti, organizzati e digitali sia le aziende che la Pubblica Amministrazione.

Il binomio lavoratore dipendente/autonomo viene superato dal bisogno di essere lavoratori "interdipendenti". Fare "networking" (coltivare reti di relazioni) è una competenza chiave per inserirsi e muoversi nel mercato del lavoro odierno. Parliamo dunque di azioni "connette", possibili grazie alle nuove tecnologie e la diffusione di soluzioni cosiddette "cloud" che permettono di accedere ai propri documenti da qualsiasi postazione, anche mobile; azioni necessarie in un'economia (anche manifatturiera) che si muove nella direzione della digitalizzazione, permettendo il rafforzamento dei mercati globali del lavoro.

Il Lavoro Agile, in linea con l'atteggiamento mentale delle nuove generazioni, i c.d. nativi digitali, è, quindi, un fattore abilitante per ottenere un ambiente di lavoro che rispecchi le loro aspettative, rendere più attraente il mondo del lavoro e accompagnare la trasformazione digitale del Paese. Esso rappresenta una sfida attuale anche per le relazioni industriali, per consolidare un modello pronto a confrontarsi con l'innovazione contemperando le esigenze dei lavoratori e quelle delle aziende.

Il Lavoro Agile è più equa suddivisione dei compiti di cura

L'adozione di modalità di lavoro flessibili diventa un fattore fondamentale per equilibrare i tempi di vita e di lavoro, favorendo la conciliazione tra la vita familiare e professionale delle donne e degli uomini che lavorano in realtà sempre più articolate e in contesti urbani ad alta complessità. Rappresenta un primo passo anche nella direzione di una più equa suddivisione dei compiti di assistenza e cura familiare, visto che spesso sono le donne a pagare il prezzo di un'eccessiva rigidità nella organizzazione del lavoro. La sfida, anche culturale, potrebbe essere quella che porti ogni coppia a valutare, a seconda dei casi, se debba essere l'uomo o la donna a sfruttare questa possibilità. Oltre alla riduzione dei tempi di spostamento e dello stress che orari di lavoro rigidi possono causare, vanno evidenziati i vantaggi per la collettività in termini di maggiore vivibilità delle città e di qualità ambientale.

Il Lavoro Agile è coworking: il futuro del lavoro

I Coworking - luoghi che prevedono la condivisione di un ambiente di lavoro e di risorse tra professionisti che fanno lavori diversi - giocano un ruolo fondamentale per lo sviluppo del Lavoro Agile, in quanto nuova forma gestionale e di organizzazione del lavoro in grado di rispondere positivamente sia alle richieste che contraddistinguono il mercato del lavoro oggi, sia ai bisogni delle persone. L'attenzione si sposta dal singolo lavoratore alla rete in cui è inserito. Il capitale umano acquista valore grazie al capitale sociale e alla rete di relazioni. Ciò permette alle informazioni e alle conoscenze, che creano competitività e innovazione, di circolare più facilmente.

Secondo quanto risulta dalla Global Coworking Survey del 2017 nel mondo i Coworking attivi sarebbero 1.180.000, in Italia ce ne sono più di 400 di cui la maggior parte in Lombardia e, in particolare, a Milano.

Il Lavoro Agile è una formula win-win

Il Lavoro Agile diventa dunque un'incredibile opportunità per lavoratori, lavoratrici e aziende, perché si tratta di una formula win-win sia per i dipendenti che per il business, in quanto consente di lavorare meglio e con una migliore qualità della vita e di incrementare la competitività aziendale, salvaguardando l'ambiente a beneficio di tutti.

Non ci sono quindi più alibi per rimandare l'introduzione di questa modalità lavorativa innovativa che rappresenta un pilastro per la riorganizzazione del lavoro più intelligente, con vantaggio reciproco tra le parti.

UNA BREVE CRONISTORIA

La **Giornata del Lavoro Agile** nasce come progetto sperimentale concepito nell'ambito del Piano Territoriale degli orari della città di Milano, previsto dalla legge n.251/1994, n.53/2000 e dalla legge regionale 28/2004, con la finalità di migliorare la qualità della vita dei cittadini e delle cittadine nonché dei city user.

La prima delle tre Giornate del Lavoro Agile è stata realizzata nel 2014 insieme ad ABI, AIDP, Anci Lombardia, Assolombarda, CGIL Milano, CISL Milano Metropoli, UIL Milano e Lombardia, SDA Bocconi School of Management, Unione Confcommercio Milano Lodi Monza e Brianza e Valore D.

Il progetto intendeva dare corpo a due degli assi del Piano Territoriale degli orari: uno promuoveva la Conciliazione vita-lavoro e l'altro favoriva la Multifunzionalità di luoghi e servizi accessibili e fruibili (v. deliberazione di Giunta comunale n. 1.323 del 5 luglio 2013), in sinergia con il Piano urbano della mobilità sostenibile.

Prevedeva il coinvolgimento di aziende ed Enti nella sperimentazione di una **nuova modalità di lavoro**, definita **'agile'**, ovvero che "non richiede una postazione fissa in ufficio", ma che consente di lavorare "ovunque" (in ogni luogo consono) ed era stata pensata come un giorno lavorativo in cui aziende private e pubbliche amministrazioni potessero sperimentare la possibilità, per i propri lavoratori e lavoratrici, di svolgere i propri compiti fuori dall'ufficio, da casa, dal bar, dal parco, dalla palestra o da una postazione in coworking, con l'idea di misurarne i vantaggi.

Le finalità del progetto sono state confermate anche nelle edizioni 2015 e 2016 e, per tutte le edizioni, è stato effettuato un monitoraggio in termini di benefici per i lavoratori e le lavoratrici – di risparmio di tempo e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – per l'ambiente – in termini di riduzione delle emissioni di CO2 e PM10, del traffico, dei consumi energetici – e per le aziende – in termini di aumento della produttività.

Il Comune ha anche condotto sperimentazioni per lo sviluppo dello Smart Working all'interno della propria organizzazione ed ha attuato una intensa campagna di sensibilizzazione e informazione sul tema con articoli stampa, passaggi su radio/tv, convegni pubblici.

A partire **dal 2017** la delega sui temi della Conciliazione è stata conferita all'Assessorato Politiche del lavoro, Attività produttive, Commercio e Risorse Umane, che nel mese di maggio dello stesso anno ha proposto la **Settimana del Lavoro Agile**, introducendo elementi innovativi quali la possibilità di **estendere ulteriormente la sperimentazione a più giornate**, l'opportunità per le aziende aderenti di offrire la propria esperienza attraverso l'organizzazione di **eventi** o attraverso un'attività di **peer mentoring** di cui potessero beneficiare le aziende neofite.

Quest'anno, a fronte del successo ottenuto dall'iniziativa nella sua veste settimanale, il Comune l'ha riproposta con la **stessa formula: cinque giorni per scoprire, raccontare e promuovere i vantaggi di poter conciliare impegno lavorativo e qualità della vita.**

L'iniziativa ha proseguito e ampliato le esperienze precedenti, contribuendo alla riflessione, già presente, alla necessità di un cambiamento culturale rispetto al tema, con la convinzione che la conciliazione dei tempi e la condivisione dei carichi familiari sia necessaria per migliorare il mondo del lavoro, perché rende lo svolgimento delle mansioni più efficiente e permette allo stesso tempo un maggior benessere dal punto di vista della sostenibilità.

Come sempre sono state chiamate all'appello aziende, enti pubblici, centri di ricerca, associazioni, studi professionali, sindacati, chiunque manifestasse semplicemente il desiderio di contribuire alla realizzazione degli obiettivi della Settimana, che si possono così riassumere:

- promuovere **un'organizzazione del lavoro più flessibile** che
 - o soddisfi i lavoratori e le lavoratrici migliorandone la qualità della vita (più tempo per sé, meno stress),
 - o renda le imprese più competitive (maggiore produttività) e che abbia anche dei benefici per l'ambiente e la mobilità;
- favorire la **riflessione e il dibattito sui temi legati a una diversa organizzazione del lavoro più orientata al risultato e alla sostenibilità.**

MILANO, MODELLO DI RIFERIMENTO NAZIONALE PER LE BUONE PRATICHE DEL LAVORO AGILE

«Dopo essere passati da un solo giorno nel 2016 ai cinque giorni del 2017, vogliamo consolidare l'immagine di Milano come modello di riferimento nazionale per le buone pratiche all'interno delle pubbliche amministrazioni e delle aziende private — spiega l'assessore alle Politiche per il lavoro, Cristina Tajani — delle politiche di conciliazione e dello Smart Working, valorizzando la presenza e il ruolo degli spazi di coworking come luoghi alternativi dove svolgere le proprie mansioni professionali».



«Il Comune di Milano è stato tra i primi in Italia ad implementare una politica complessiva a sostegno di questi spazi di lavoro condivisi, che oggi a distanza di 7 anni a Milano sono circa 120 dei quali più di 70 “certificati” dal Comune».

AUMENTANO I FIRMATARI DEL PROTOCOLLO DI INTESA PER IL L. A.

Diffondere la cultura sul tema del Lavoro Agile significa investire sulla competitività delle imprese, valorizzando l'apporto delle risorse umane. Lo Smart Working, conciliando le esigenze di vita e di lavoro, consente di favorire soluzioni di sviluppo del capitale umano al passo con i tempi e le sfide di mercato sempre più incalzanti, come, ad esempio, l'Industria 4.0. Non si tratta di un mero strumento di welfare bensì di un modello di governance aziendale.

Convinto quindi dell'importanza di promuovere il lavoro in "modalità smart", come elemento che accomuna gli interessi di tutti, anche quest'anno l'Assessorato ha sviluppato il progetto in qualità di coordinatore e promotore, continuando ad aprire la sperimentazione a nuovi soggetti interessati. In un contesto di collaborazione sinergica con numerose realtà, ha mantenuto un'attenzione particolare per le piccole e medie imprese per sensibilizzarle alla sperimentazione delle forme di "lavoro agile", compatibili con l'imprescindibile esigenza di conciliare i fabbisogni sia dei piccoli e medi imprenditori che dei loro lavoratori.

La rete si è ampliata nel 2018, con l'adesione di 6 nuovi partner di valore, passando da 13 a 19.



Il 16 maggio 2018 è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa con ABI Associazione Bancaria Italiana, AIDP Associazione italiana per la Direzione del personale, Anci Lombardia, Apa Confartigianato, Assolombarda, API Associazione Piccole e Medie Industrie, Camera di Commercio di Milano Lodi Monza e Brianza, Cgil, Cisl, Città Metropolitana di Milano, Confcommercio Milano Lodi Monza e Brianza, Confcooperative Milano Lodi Monza e Brianza, Confesercenti Milano, Federdistribuzione, Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti

Contabili di Milano, SDA Bocconi School of Management, Uil Milano e Lombardia, Unione Artigiani della Provincia di Milano, Valore D.

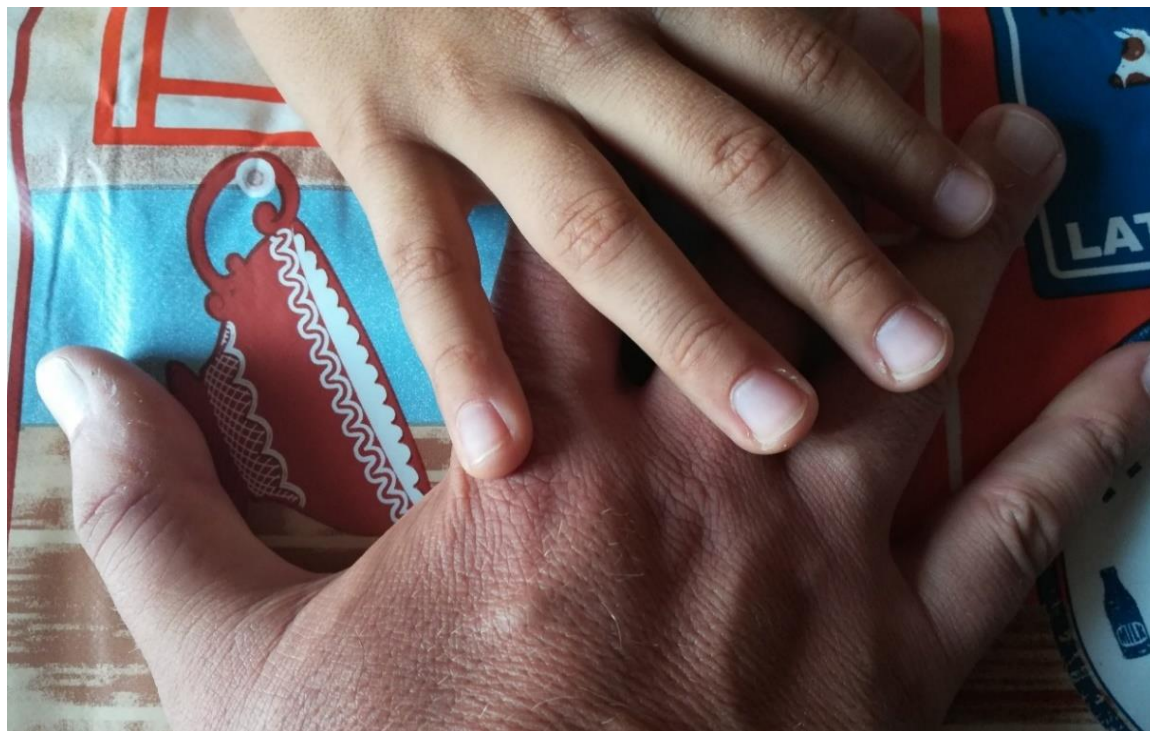
L'iniziativa ha mantenuto la ricca articolazione che l'aveva caratterizzata nel corso del 2017.

Sono state proposte infatti alle aziende/enti le medesime tre formule di adesione: **“Sperimenta il Lavoro agile”**, **“Adotta un'impresa”** e **“Organizza un evento”**.

- Attraverso **“Sperimenta il Lavoro agile”**, le aziende e gli enti aderenti hanno offerto ai dipendenti la possibilità di provare a lavorare, per un massimo di cinque giorni, con flessibilità oraria, al di fuori del contesto abituale o in una postazione di coworking.
- Aderendo a **“Adotta un'impresa”** le aziende che, con successo, avevano già sperimentato forme di lavoro agile hanno potuto adottare aziende neofite, anche medie e piccole, mettendo a loro disposizione la propria esperienza e competenza, fornendo informazioni e/o formazione in merito al tema, diventando così vere e proprie **mentor del Lavoro agile**.
Le aziende **mentee**, soprattutto medio-piccole, con difficoltà a recepire modelli organizzativi più flessibili, ma con desiderio di iniziare a provare questa nuova modalità lavorativa, hanno così potuto cogliere la grande opportunità di conoscere questa pratica di lavoro grazie al supporto di chi già la sperimentava da più tempo.
- **“Organizza un evento”**, ha consentito alle realtà aderenti di diffondere e ampliare la conoscenza del lavoro agile e dei vari aspetti del welfare aziendale attraverso la proposta di un articolato ventaglio di appuntamenti: workshop, conferenze, tavole rotonde e momenti di riflessione organizzati sul tema, presso la propria sede, uno spazio comunale o un coworking.

DEDICATA AGLI UOMINI L'INIZIATIVA DI QUEST'ANNO: UN GIORNO IN PIÙ PER I NEO PAPÀ

È con questa importante novità che Palazzo Marino ha lanciato la seconda edizione della Settimana del Lavoro Agile: l'introduzione di un **giorno in più di Lavoro Agile per tutti i neo papà dell'Amministrazione Comunale.**



«Un passo in più per favorire una migliore conciliazione vita-lavoro e una condivisione maggiore delle responsabilità e delle gioie della genitorialità, incrementando allo stesso tempo il ricorso a nuovi modelli di lavoro».

Lo ha affermato Cristina Tajani in occasione della presentazione della seconda edizione della Settimana.

“Se l’obiettivo di politiche pubbliche e policies aziendali è quello di spingere in alto i tassi di occupazione femminile e dare un contributo alla natalità (le sue curve in tutti i paesi europei si muovono insieme!) forse la chiave è quella di occuparsi degli uomini. Creando degli incentivi che riequilibrino in modo più equo fra i generi il compito di conciliare (qualcuno la chiamerebbe “condivisione”). Abbiamo quindi deciso di dedicare agli uomini l’iniziativa di quest’anno”.

AZIENDE, ENTI E COWORKING DA TUTTA ITALIA

L'iniziativa intrapresa dalla città di Milano, estesa al territorio nazionale due anni fa, anche nel 2018 ha visto il coinvolgimento di un numero elevato di aziende.

Sono continuate ad arrivare adesioni anche al di fuori dei confini regionali, tra cui Toscana, Piemonte, Puglia, Liguria, Friuli, Lazio e Campania. La settimana è stata ritenuta un'esperienza di successo, utilmente replicata anche in altri contesti.

L'iniziativa milanese ha interessato tutti i coworking accreditati dal Comune di Milano e moltissimi altri che hanno aderito spontaneamente da tutta la regione e da tutta Italia. I coworking hanno continuato ad offrire la propria disponibilità per ospitare lavoratori agili nelle loro postazioni di lavoro registrandosi su una piattaforma ad hoc, che ha così consentito ai lavoratori di prenotare online le postazioni messe a disposizione gratuitamente in occasione dell'evento.



AD UN ANNO DALL'EMANAZIONE DELLA NORMATIVA NAZIONALE CHE REGOLA IL L. A.

L'amministrazione comunale, promuovendo in questi anni la sperimentazione del Lavoro Agile, ha contribuito al dibattito nazionale che ha portato al percorso legislativo, conclusosi in concomitanza dell'edizione 2017 con l'emanazione della normativa nazionale.

La legge ha costituito un'ulteriore spinta alla diffusione del Lavoro Agile, rimuovendo anche l'alibi della mancanza di un riferimento legislativo.

Va sottolineato che il Lavoro Agile non è una nuova tipologia contrattuale, ma una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che scaturisce da un accordo tra le parti ed il cui contenuto può riguardare forme organizzative del lavoro anche per fasi, cicli ed obiettivi. Ciò, senza precisi vincoli di orario e di luogo dell'attività che andrà prestata anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici forniti dal datore di lavoro. Tale attività, andrà prestata entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale derivanti dalla legge o dalla contrattazione collettiva la quale potrà essere anche di secondo livello.

Applicazione

Lo Smart Working trova applicazione nel rapporto di lavoro subordinato sia pubblico che privato, escludendone l'applicazione per il lavoro autonomo, pur se attuato attraverso la forma della collaborazione coordinata e continuativa prevista dall'art. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e specificata, da ultimo, nel nuovo art. 409, n. 3, c.p.c.

Al di fuori di questa ipotesi, il Lavoro Agile è possibile per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, anche a tempo parziale, ed è ipotizzabile anche per l'intermittente e l'apprendistato professionalizzante (che è un contratto a tempo indeterminato) che sono, pur sempre, contratti di lavoro subordinato.

L'accordo sul Lavoro Agile, afferma il legislatore, va concordato tra le due parti e deve essere sottoscritto ai fini della prova e della regolarità amministrativa.

Luogo e tempi della prestazione

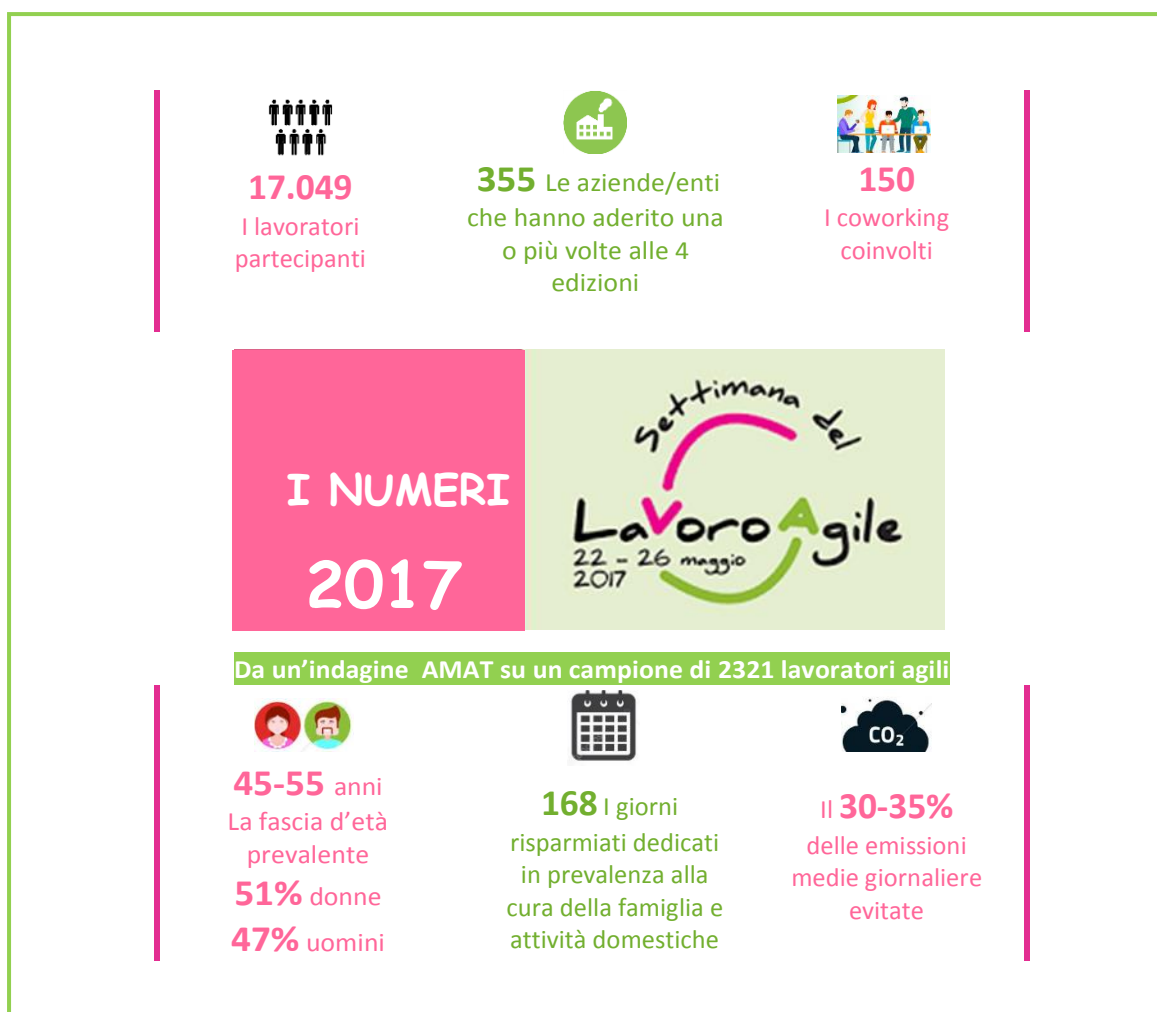
Il Lavoro Agile postula che la prestazione venga svolta all'esterno dell'azienda per una parte del giorno, della settimana o del mese, valorizzando l'elemento della flessibilità organizzativa. Anche il concetto di tempo in relazione agli obiettivi del lavoro e ai risultati da raggiungere diventa "personalizzabile" in base alle proprie esigenze.

Lo Smart Working si differenzia dal telelavoro il quale, invece, prevede che l'attività venga svolta completamente fuori dalla sede dell'impresa. Quest'ultimo viene disciplinato nel settore privato da un Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 e da una serie di regole riprese dalla contrattazione collettiva aziendale o di categoria. Nel settore pubblico, invece, esiste una regolamentazione contenuta nel D.P.R. n. 70/1999.

Il Lavoro Agile può trovare applicazione anche presso le pubbliche amministrazioni nel rispetto delle specifiche compatibilità del rapporto di pubblico impiego; del resto, la recente riforma del pubblico impiego, varata nel corso del 2016, ne prevede una grossa utilizzazione, da subito, con un significativo incremento entro il 2018.

I NUMERI IN SINTESI DELLA SETTIMANA 2017

Ecco i numeri relativi alla prima edizione della Settimana del Lavoro Agile 2017 in sintesi:



L'aumento del 35% dei lavoratori e delle lavoratrici partecipanti (23.034) rispetto alla precedente edizione (17.049) è un dato rilevante. Tale incremento, se in parte può essere dovuto alla maggiore presenza di realtà medio-grandi con un grosso numero di lavoratori, indica anche un investimento sempre maggiore da parte del management, in termini di promozione e sponsorizzazione dell'iniziativa, che ne ha apprezzato la dimensione settimanale e ha motivato quindi un numero più alto di dipendenti a aderire.

Il numero complessivo di aziende ed enti che hanno aderito una o più volte alle edizioni di questi cinque anni è cresciuto anche nel 2018: 408 aziende ed enti, con un incremento pari al 15%, rispetto al 2017 in cui se ne contavano 355, dimostrando un grande interesse verso la formula settimanale.

Lo scorso anno, difatti, numerosi referenti aziendali avevano commentato positivamente l'offerta di un orizzonte temporale più lungo e le diverse modalità di adesione. A loro avviso l'arco di tempo maggiore aveva permesso di allargare la fetta di popolazione partecipante anche in quelle aziende più restie allo Smart Working. Alcuni avevano evidenziato, inoltre, che la dimensione settimanale consentiva *“più possibilità di partecipazione per tutte le aziende in linea con le proposte flessibili”*, *“Invece di imporre una giornata, una settimana lascia liberi di scegliere”*. *“Potendo aderire con diverse modalità, questa formula ha aiutato ad avere una percezione migliore dell'iniziativa”*.

Nell'edizione 2017 erano 150 le sedi di coworking che si sono messe a disposizione degli smartworker (76 accreditati e 74 che hanno aderito spontaneamente); durante la Settimana del Lavoro Agile di quest'anno sono diventate 193, con un incremento del 29%.

PRESENTAZIONE DELLE INDAGINI CONDOTTE

Anche in questa seconda edizione della Settimana ha continuato ad essere effettuato un monitoraggio sull'efficacia del lavoro agile in termini di impatti sulla mobilità e sull'ambiente, di benefici per le aziende, per gli enti e per i lavoratori e le lavoratrici.

Di seguito si espongono gli esiti della Settimana da più punti di vista, formulati dal Comune e da Amat.

Per operare una lettura più completa e ricca dell'evento e dell'efficacia del Lavoro Agile, oltre a restituire i dati quantitativi, si è data voce, attraverso alcune testimonianze, agli attori coinvolti e alle loro percezioni al fine di ottenere un'analisi *“fine”* ad integrazione di numeri e percentuali.

Nella prima parte, vengono illustrati i dati e i commenti relativi alle aziende private, agli enti, agli studi professionali e ai coworking che hanno aderito all'iniziativa nell'edizione 2018. Si

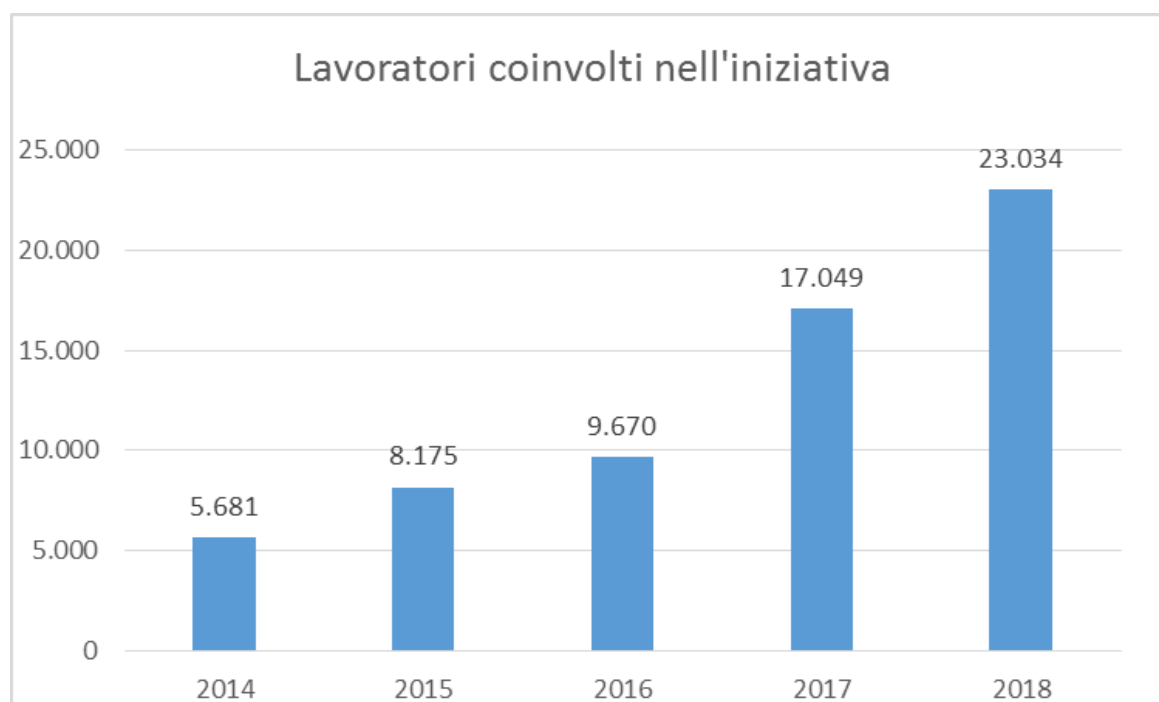
offre una testimonianza diretta: si approfondisce il punto di vista di una coppia di mentor e mentee che ha partecipato all'esperienza di "Adotta un'impresa", si presentano i principali temi trattati negli eventi realizzati e le considerazioni svolte dagli utilizzatori dei coworking.

Il sistema di raccolta delle adesioni e dei dati degli aderenti alla Settimana del Lavoro Agile, anche quest'anno è stato realizzato e gestito dall'Unità Mercato del Lavoro dell'Area Lavoro e Formazione del Comune di Milano in partnership con la società Smartworking Srl, per la parte relativa ai coworking.

La seconda parte invece presenta un'indagine rivolta ai lavoratori e alle lavoratrici che, dal 21 al 25 maggio 2018, hanno sperimentato questa forma di lavoro e la pone a confronto con gli esiti delle edizioni del 2014, 2015, 2016 e 2017. Progettata da Amat (Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio s.r.l.) congiuntamente all'Unità Mercato del Lavoro dell'Area Lavoro e Formazione del Comune di Milano, l'analisi è stata elaborata attraverso un questionario disponibile on-line.

CONTINUANO AD AUMENTARE I LAVORATORI DELLE REALTÀ CHE VOGLIONO SPERIMENTARE

I lavoratori agili che aziende ed enti avevano indicato come potenzialmente coinvolti nell'iniziativa sono cresciuti ancora, passando dai 17.049 del 2017 ai 23.034 del 2018, con un incremento pari al 35%. Il dato, come si può vedere nel grafico che segue, mantiene, dal 2014 ad oggi, un trend di crescita positiva costante, anche se con un ritmo lievemente ridotto rispetto al 2017, in cui si rilevava una crescita del 76% grazie all'effetto "settimana", ma, comunque nettamente superiore al 2016, anno in cui i lavoratori erano aumentati del 18% rispetto all'anno precedente.



Un identikit dei dipendenti comunali coinvolti

Con la Settimana del Lavoro Agile il Comune intende continuare ad essere il regista di un cambiamento organizzativo e soprattutto culturale, che coinvolge anche i propri dipendenti.

Durante l'iniziativa, alla quale hanno aderito complessivamente 262 lavoratori 206 donne e 56 uomini, hanno potuto sperimentare 1 o più giorni di lavoro agile, secondo accordi presi con le rispettive direzioni, sia svolgendo compiti ed attività preventivamente concordati con il proprio responsabile che seguendo, con modalità e-learning, due corsi di formazione proposti ed attivati dal Servizio Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane. Per partecipare

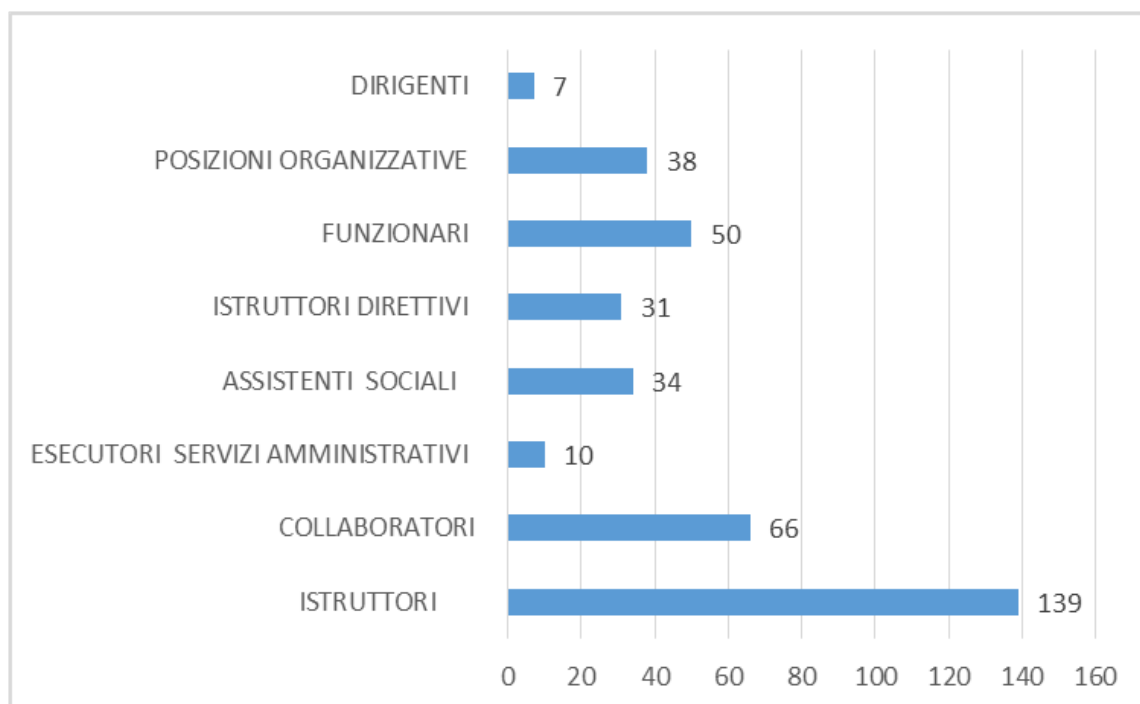
hanno dovuto iscriversi ad un applicativo, denominato “Lavoro agile”, appositamente configurato nella Intranet del sito del Comune di Milano.

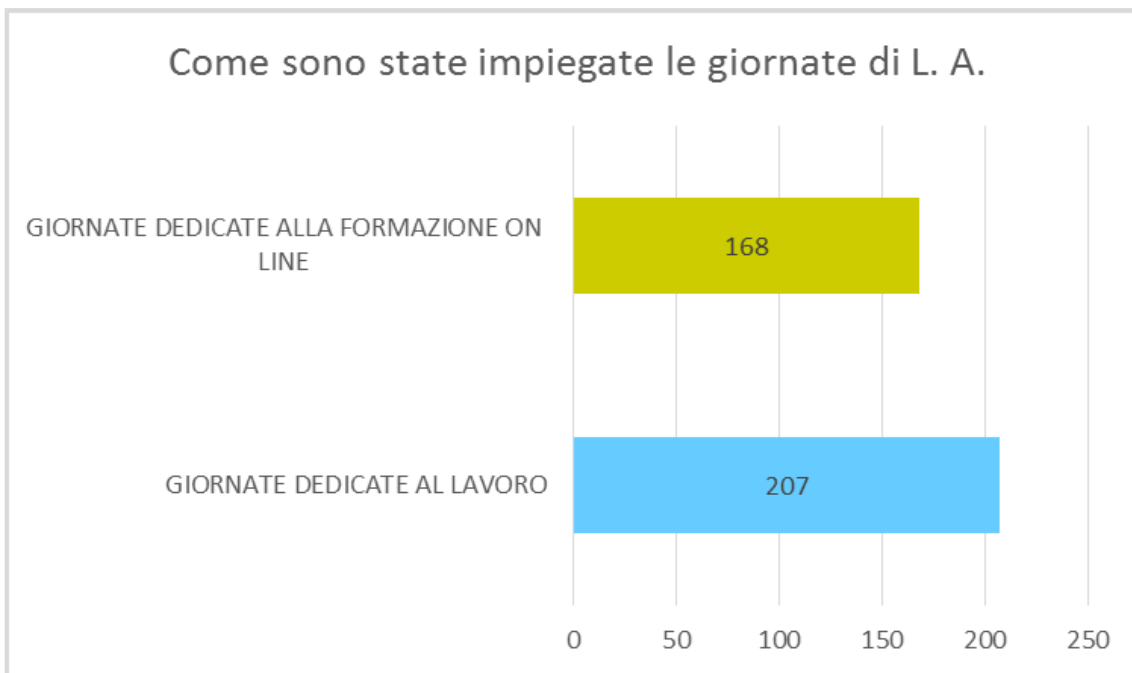
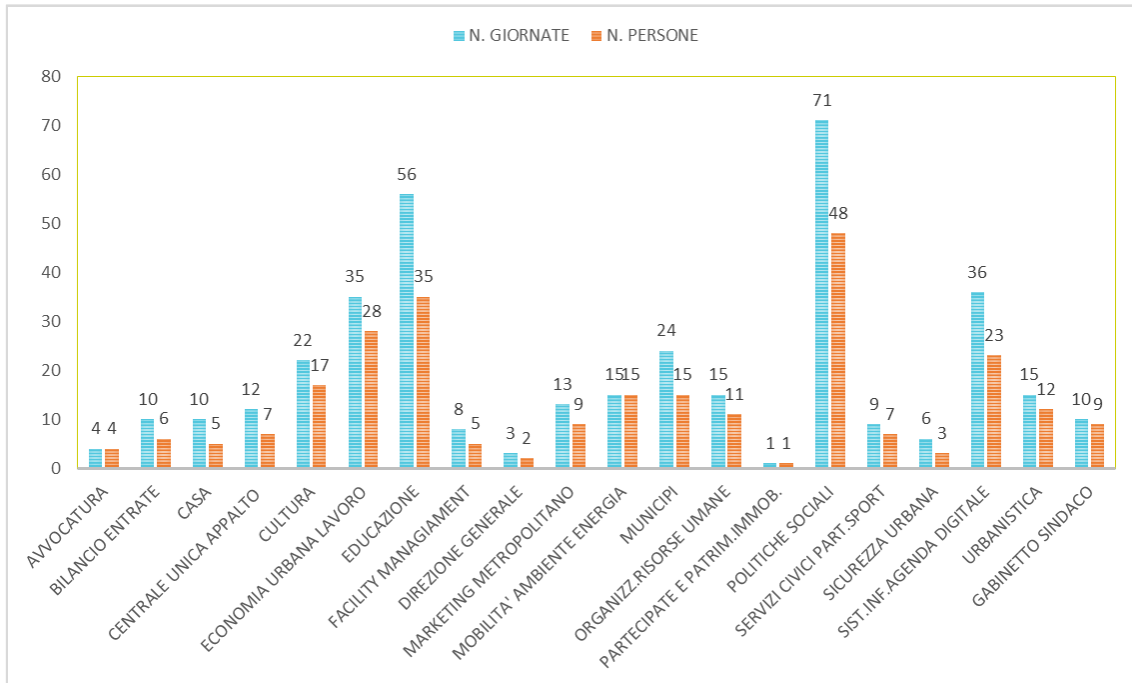
Dai grafici che seguono è possibile una lettura più articolata della realtà comunale:

- nel primo viene presentato il numero complessivo di giornate usufruite dai vari profili professionali, dal quale emerge anche una partecipazione piuttosto elevata da parte di dipendenti che ricoprono posizioni di responsabilità;

- nel secondo grafico viene presentata la suddivisione per singole direzioni. Come si evince vi è stata una ampia partecipazione dei dipendenti della Direzione delle Politiche Sociali e, a seguire, Educazione, Economia Urbana e Sistemi Informativi e Agenda Digitale;

- nel terzo e ultimo grafico si descrive il diverso utilizzo delle giornate, che hanno visto i lavoratori utilizzare il 55% delle giornate per lavorare da remoto, e il rimanente 45% per seguire i due corsi di formazione online messi a disposizione in occasione dell’iniziativa.





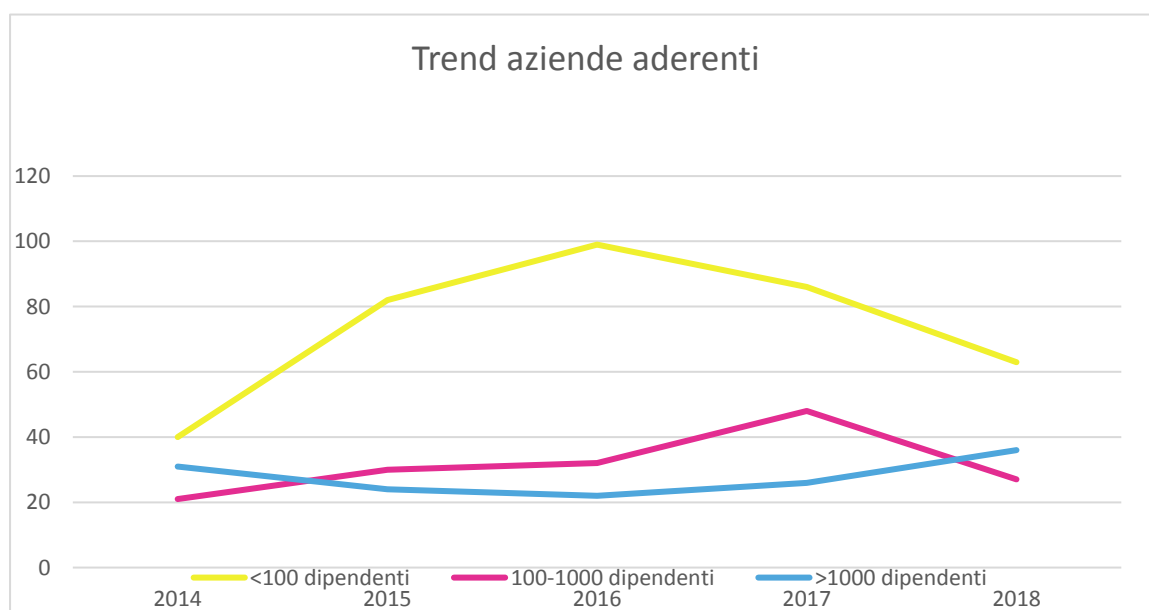
CONTINUANO AD AUMENTARE LE REALTÀ CHE VOGLIONO SPERIMENTARE

Anche il numero complessivo di aziende ed enti che hanno aderito una o più volte alle edizioni di questi cinque anni ha continuato ad aumentare, nel 2018 sono state 408, con un incremento pari al 15%. Nuove aziende si sono aggiunte alla sperimentazione, anche se in quantità più contenuta rispetto allo scorso anno, nel quale l'incremento era stato del 46%, (355 realtà rispetto alle 242 del 2016). Questo dato trova riscontro nel fatto che molte aziende private hanno fatto un salto di qualità importante quest'anno, grazie anche all'emanazione della legge, passando dalla sperimentazione al consolidamento e alla messa a regime dello Smart Working su una platea più ampia di lavoratori.

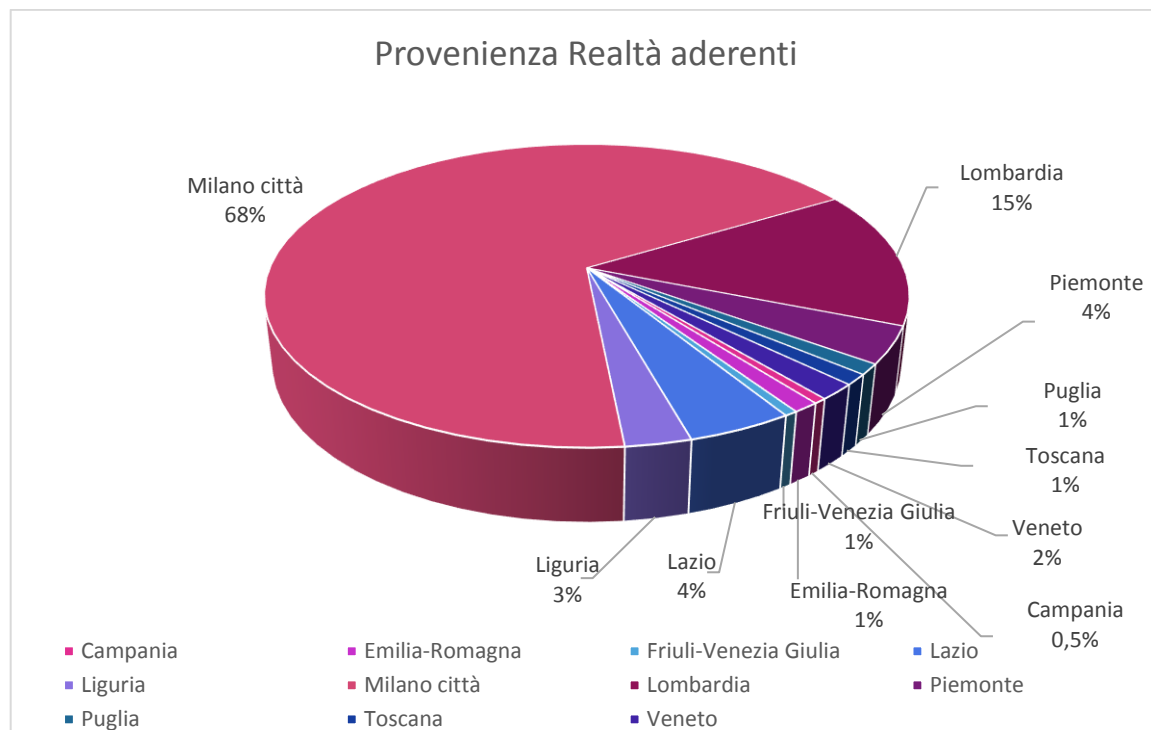


Riteniamo che molte grosse aziende abbiano aderito non tanto per sperimentare il Lavoro Agile, quanto per rendere disponibile la propria esperienza e condividerla con le realtà di medie e piccole dimensioni, per le quali il salto culturale necessario per l'adozione dello Smart Working risulta essere tuttora difficoltoso. Il fatto che le realtà aderenti siano composte prevalentemente da aziende di grandi dimensioni potrebbe dare ragione del fatto che, a fronte di una percentuale più contenuta di crescita delle adesioni: il 15%, il numero dei lavoratori sia aumentato con una percentuale più sostenuta, il 35%. In sostanza, essendo grandi e con esperienze consolidate, hanno un numero di lavoratori in Smart Working decisamente maggiore.

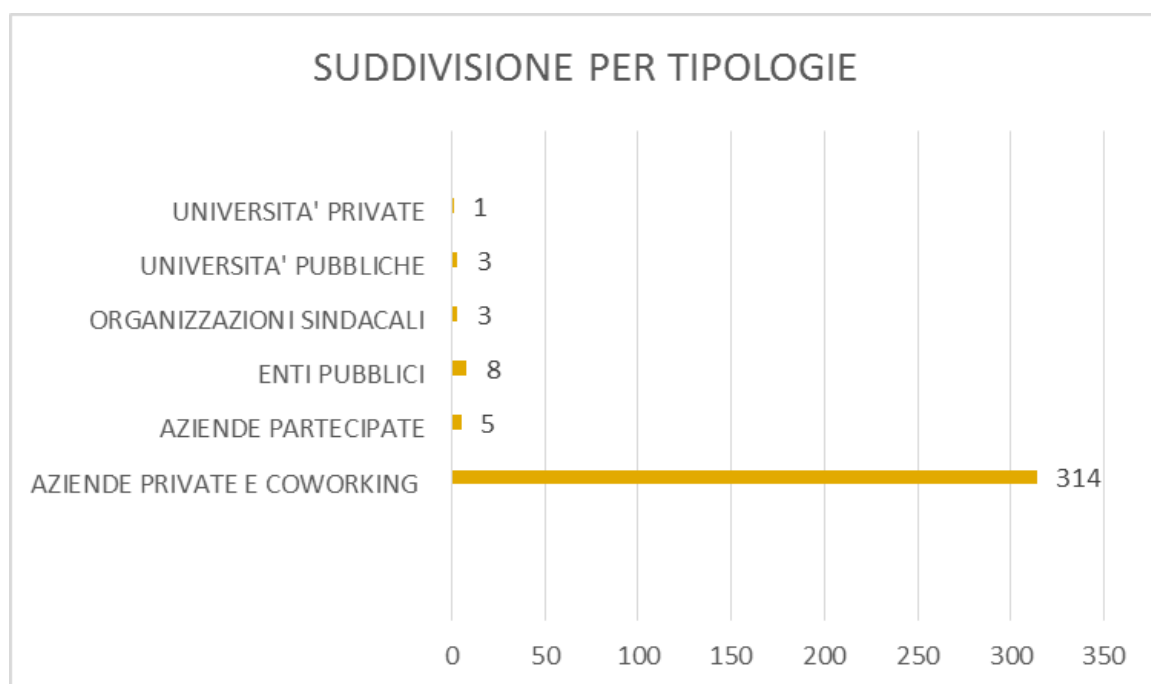
Il grafico che segue descrive questa tendenza:



Per quanto riguarda la provenienza delle realtà aderenti il grafico successivo evidenzia la presenza assolutamente dominante delle realtà milanesi e lombarde. Il dato trova ragione nel fatto che sia proprio il Comune di Milano a promuovere l'iniziativa e che la città e la regione sono un territorio ad alta concentrazione imprenditoriale, con una preminenza di aziende di grandi dimensioni.



Questa la suddivisione delle realtà che anno aderito quest'anno:



CONTINUANO AD AUMENTARE I COWORKING, SPAZI IN CUI PRATICARE IL L. A.

I coworking si fanno veicolo di Smart Working, permettendo un'esperienza di lavoro basata sulla condivisione degli spazi, circolazione del sapere e ampliamento della propria rete.

Nell'edizione 2017 erano 150 le sedi di coworking che si sono messe a disposizione degli smartworker durante la Settimana del Lavoro Agile; nel 2018 sono diventate 193 con un incremento del 29%.

La società Smartworking srl, grazie ad un Protocollo d'intesa firmato con il Comune di Milano per l'anno 2018, ha gestito le prenotazioni ed il coordinamento dei coworking durante la Settimana mettendo nuovamente a disposizione, in forma gratuita, la propria piattaforma per consentire di cercare e prenotare postazioni di lavoro agile in tutta Italia.

Al termine della sperimentazione è stato inviato un questionario agli utilizzatori dei coworking durante l'iniziativa, al quale ha risposto il 31,7% del totale, per comprendere meglio alcuni aspetti relativi all'esperienza vissuta, a partire dalle motivazioni della scelta andando poi a rilevare i vantaggi percepiti utilizzando tali spazi.

Alla domanda "Perché hai scelto di lavorare in un coworking?" il 77%, ha risposto "per conoscere luoghi e/o persone nuove", solo il 12% ha motivato la scelta con la necessità di superare il senso di solitudine.



Più nel dettaglio, il vantaggio principale di lavorare in un coworking, dichiarato da quasi il 62% dei rispondenti, è stato la possibilità di operare in un ambiente più informale, seguito dalla possibilità di risparmiare tempo, avere spazi diversificati per svolgere attività differenti (ad es. ambienti silenziosi in cui poter concentrarsi) ed elasticità di orario. Dovendo scegliere una

definizione di coworking: il 38% lo ha descritto come “un ambiente che riduce al minimo i problemi organizzativi e logistici” e il 28% come “un ambiente stimolante e arricchente”.

In generale, il livello di soddisfazione dell’esperienza risulta essere elevato per la maggioranza del campione.

Si comprende, dal peso di queste risposte, come i coworking vadano nella rotta di disegnare un nuovo paradigma socio-economico, basato sull’economia della condivisione, della collaborazione, della responsabilità, della partecipazione e dello scambio.

Essi offrono la possibilità di creare agli utenti un valore aggiunto sia a livello umano che professionale, consentendo di realizzare sinergie e collaborazioni in ambito lavorativo con startup e freelance, e di stringere nuove conoscenze grazie alla presenza di tecnologia, spazi e opportunità differenti (computer, rete, aree relax, sale comuni, eventi e corsi per i coworker...).

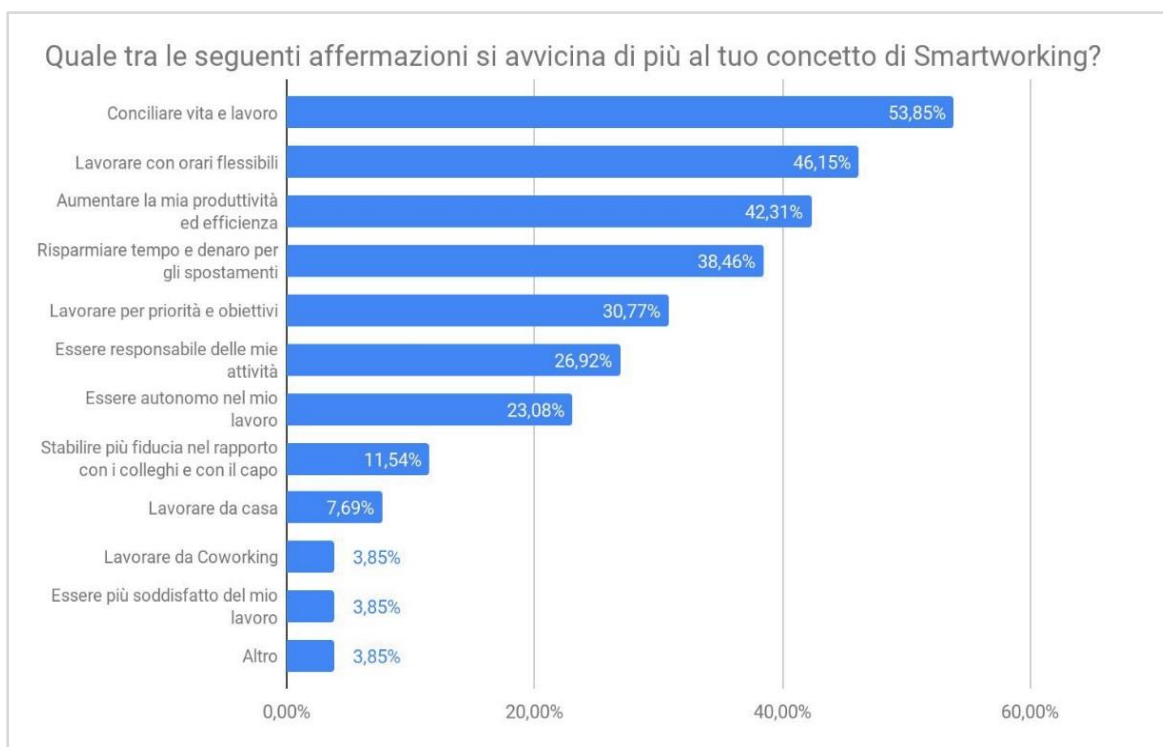
Favorendo l’interazione tra gli utenti e la condivisione di conoscenze, si rafforzano il senso di appartenenza a una comunità, si creano quindi le basi per la crescita professionale e la nascita di nuove opportunità lavorative.

In questa direzione essi possono rappresentare una nuova forma gestionale e di organizzazione del lavoro, volano per la trasformazione digitale, in grado di rispondere positivamente alle richieste che pone il mercato, unendo e conciliando sia le necessità che contraddistinguono sia il mondo del lavoro oggi sia i bisogni delle persone.



I membri della comunità Coworking ne ricavano un valore aggiunto, prodotto dell’integrazione tra gli utenti in contrasto con l’isolamento che alcuni rilevano nel lavoro da casa.

Se pur la maggior parte degli utilizzatori che hanno risposto all'indagine concepiscono i coworking come una forma da sperimentare per l'attuazione della conciliazione dei tempi vita lavoro essi, cambiando in una dimensione sostanziale il modo di lavorare e di vivere le città, possono diventare **l'ambito intorno al quale avviene lo sviluppo del digitale.**



ADOTTA UN'IMPRESA: UNA STORIA DI PEER MENTORING

Ogni azienda poteva candidarsi sia solo come **mentor**, impresa che adotta, o come **mentee**, impresa che chiede di essere adottata, sia con un duplice ruolo, in considerazione del fatto che i processi aziendali di sviluppo della flessibilità organizzativa sono avviati con modalità e tempi differenti e anche per condividere la propria esperienza con realtà più evolute nel percorso di implementazione.

Il **matching mentor e mentee** è stato effettuato, cercando, per quanto possibile, di tener conto dei "desiderata" espressi in fase di adesione dalle singole aziende/enti, simile categoria merceologia, stessa dimensione aziendale, taglio informativo e/o formativo, in particolare per gli aspetti più spinosi, gestione delle dinamiche del personale, applicazione della normativa, revisione dei contratti.

Le aziende coinvolte quest'anno nell'iniziativa sono state

40

Nel corso del 2017 sono state raccolte alcune testimonianze di mentee e mentor, ricevendo un feedback complessivamente molto positivo dell'esperienza vissuta sia come modalità di proposta, la condivisione delle esperienze, che in termini di soddisfazione dei bisogni emersi di conoscenza e approfondimento.

Per il 2018 abbiamo pensato alla possibilità di offrire un approfondimento sul tema, offrendo una testimonianza diretta di una delle esperienze di peer mentoring, una sorta di **case history dal valore esemplare**: *"I mentee di una micro impresa metalmeccanica, neofiti del Lavoro Agile, incontrano i mentor di una grande azienda leader a livello internazionale nel settore oil & gas con un progetto di Smart Working tra più avanzati in Italia."*

L'approccio narrativo (interviste semi-strutturate su focus tematici) ci è apparso la soluzione più adatta a presentare l'esperienza intesa non come semplice resoconto o lista di eventi, ma come possibilità di comprendere aspetti decisamente più complessi: confrontare due diverse culture di impresa e al contempo raccogliere il valore dello scambio comunicativo e i risultati che ha portato, quindi sono state seguite tre trame narrative.

Innanzitutto, sono state svolte due interviste a distanza di 3 mesi dall'incontro, una ai **mentee** e l'altra ai **mentor**. Le interviste erano finalizzate a raccogliere dalla viva voce delle persone che avevano partecipato al meeting di peer-mentoring il racconto di quanto ritenuto particolarmente significativo rispetto all'interazione avvenuta sul tema dello Smart Working, e a comprendere se, successivamente all'incontro, questo abbia apportato dei cambiamenti, una sorta di valutazione ex post dai due punti di vista.

Ai rappresentanti delle aziende mentee e mentor è stato chiesto, in premessa, di descrivere la propria realtà aziendale, le ragioni per cui hanno aderito e poi di raccontare liberamente la propria esperienza ed esprimere le proprie impressioni.

I mentee sono partiti dalla motivazione che ha indotto la proprietà della microimpresa ad aderire come "adottata", ovvero la curiosità di saperne di più - pur mantenendo un certo scetticismo riguardo al lavoro agile - data dallo stare attraversando, come azienda, una fase di importante crescita del business in poco tempo, non supportata da una grossa struttura amministrativa alle spalle, con la necessità dunque di acquisire nuove risorse umane per ruoli commerciali e tecnici a breve. A fronte di aspetti finanziari da monitorare con attenzione e di spazi fisici inadeguati, l'ipotesi di sviluppare lo Smart Working era percepita come la possibilità di aumentare il personale e la produttività, riformulando gli spazi esistenti, senza dover ricorrere ad una nuova sede più spaziosa che avrebbe implicato nuovi costi. Le resistenze che subentravano immediatamente dopo questa intuizione, erano tutte le preoccupazioni in merito al mancato controllo sul personale e a come promuoverne l'efficienza, puntando sulla responsabilizzazione e sulla fiducia, con, addirittura, la prospettiva di aumentare la performance....

La grande azienda ha aderito con la volontà di aprire le porte della propria sede, raccontare il suo percorso di innovazione sulla rotta del lavorare smart e condividere la propria esperienza in merito, mettendola a disposizione in un'ottica di "cross fertilization".

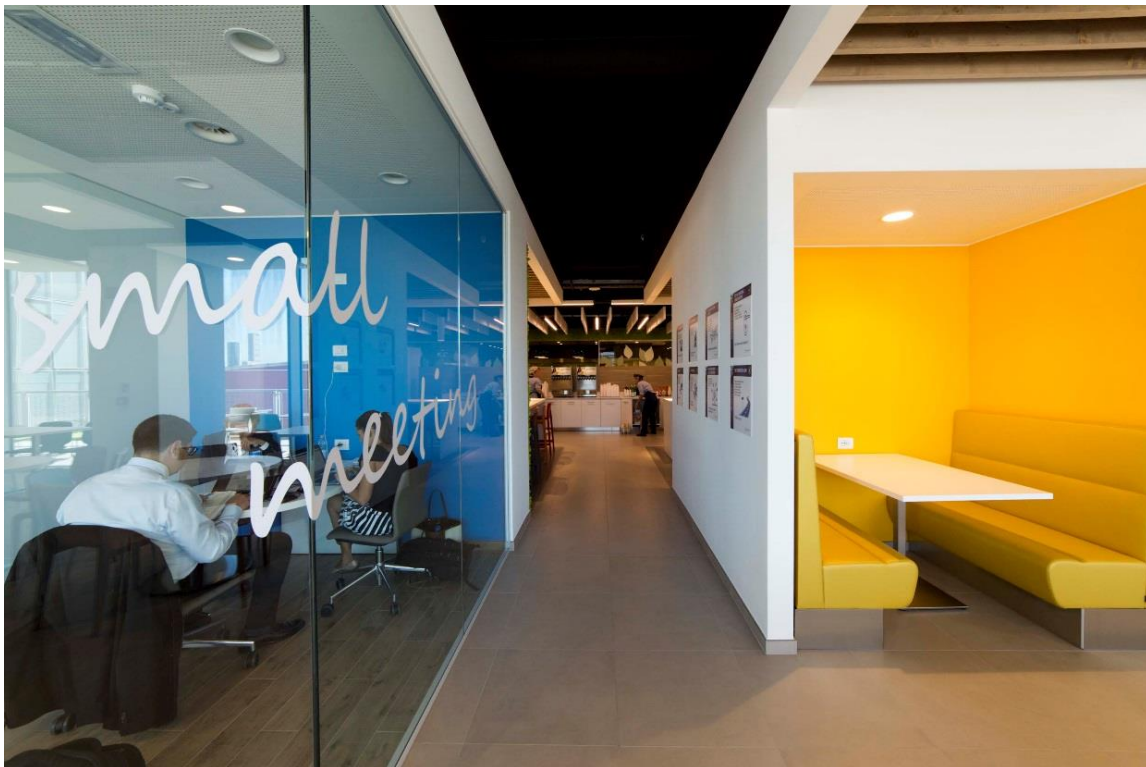
Accettando il matching con una piccolissima impresa ha offerto tutti gli elementi in suo possesso per dare un messaggio forte: cambiare è possibile! Non è una questione di essere grandi o piccoli, si tratta di un cambio di mentalità, messaggio confermato dal fatto che le resistenze al cambiamento dei manager di piccole e grandi aziende sono le stesse, ragionare quindi sulle strategie per superarle è stato un'occasione di riflessione anche per loro.

Descrivendo la propria storia aziendale i mentor hanno messo in evidenza il cambio di paradigma attuato passando da una logica di Activity Management, gestione delle persone centrata sulla definizione e controllo delle task e delle attività lavorative, ad una basata sul Results Management con l'obiettivo di trasformare il proprio modello di lavoro per accrescere produttività, sostenibilità e qualità di vita. La soluzione di Smart Working attuata è tra le più avanzate in Italia in quanto è richiesta la presenza in ufficio un solo giorno alla settimana per incontrare il proprio team e fare il punto sullo stato dei progetti e richiede una gestione matura e adeguata della performance.

I mentee hanno sottolineato le resistenze di una cultura del lavoro ancorata alla presenza e al controllo legata a modalità di lavoro tradizionali, ossia con le attività svolte solo in ufficio e a orari fissi.

Veniamo all'incontro:

I referenti dell'azienda adottata hanno raccontato di essere stati immediatamente colpiti dagli spazi in cui sono stati accolti, assolutamente rivisitati in chiave smart: l'intera hall del complesso trasformata in uno spazio di co-working, con numerose postazioni e aree riunioni, in un ambiente con un layout che favorisce il confronto e lo scambio di idee.



“Divani disposti uno di fronte all’altro con un design attento a creare privacy e insonorizzazione per riunioni di piccolo gruppo, un grosso display dove vengono date le informazioni. La mensa aziendale, con più di 500 posti, completamente trasformata, non più una semplice zona per la pausa pranzo, ma un vero e proprio luogo di lavoro e di incontro con sale riunioni multimediali”. Il ripensamento degli spazi attuato era sotto i loro gli occhi. I mentor hanno spiegato loro come stavano trasformando il proprio modello di lavoro, a partire da una grossa sponsorizzazione da parte dei vertici aziendali, facendo un investimento sulla fiducia e puntando sulla massima flessibilità e sulla piena responsabilizzazione dei collaboratori, avendo cura di garantire continuità al confronto e al senso di appartenenza al team.

Per raggiungere questo obiettivo, ci ha spiegato uno dei mentor durante l’intervista, è stato avviato un grosso investimento in informazione, formazione e coaching destinate ai responsabili, al fine di diffondere a tutti i livelli lo sviluppo di una cultura manageriale orientata a promuovere una filosofia del lavoro basata sulla definizione degli obiettivi, sulla valutazione delle performance e sulla condivisione del feedback. In linea con questa strategia, l’azienda, inoltre, ha scelto di motivare, sin dalle prime fasi del programma, tutti i dipendenti coinvolgendoli in un concorso aziendale di idee sull’implementazione dello Smart Working in azienda. Tra i progetti presentati da oltre un centinaio di partecipanti, sono state selezionate, le migliori proposte progettuali, riconoscendo ai team vincitori anche un premio economico. In sostanza il nuovo modello di lavoro è stato adottato per valorizzare sempre di più le proprie risorse mettere le “persone al centro”: questo, attraverso una rivisitazione degli spazi aziendali, una flessibilità massima dei tempi di lavoro, la condivisione dei risultati e un approccio sostenibile.

I mentee sono stati congedati con una disponibilità futura (in caso di necessità di ulteriori raggugli) e la promessa di una presentazione che descrivesse le fasi di cambiamento raccontate.

Al termine dell’intervista è stato chiesto ai rappresentanti dell’azienda mentee, cosa avevano raccolto dal meeting, quali prospettive concrete erano riusciti a sviluppare in questi mesi, quali i risultati ottenuti e anche, se lo ritenevano opportuno, di segnalare eventuali criticità.

I mentee si sono mostrati entusiasti dell’incontro, ci hanno spiegato che la presentazione dell’azienda mentor, utilizzata con la proprietà per riferirgli i contenuti dell’esperienza, ha offerto tutte le argomentazioni possibili per sensibilizzarla sul tema dando risposta alle preoccupazioni e resistenze espresse. In particolare, hanno citato questo concetto: *“Permettere al dipendente di lavorare con grande flessibilità, all’interno di obiettivi condivisi, significa metterlo nelle condizioni di operare con una qualità migliore che va a beneficio della persona, ma anche della produttività aziendale. Se la percezione è che la fiducia e l’autonomia non vengano ben gestiti valutando i risultati ottenuti, l’azienda può non concedere più il lavoro agile, poiché non lo considera un diritto assoluto”.*

Rispetto ad eventuali **risultati innescati dall’incontro**: il racconto di uno Smart Working, già realtà per la grande impresa ha mosso qualcosa. La sfida in direzione del cambiamento è stata accettata dall’imprenditore a partire da un ingaggio costruito bottom up. Il primo step è stato in direzione della trasformazione digitale: usando il voucher sulla digitalizzazione la proprietà

ha raccolto l'input da questa opportunità e ha iniziato a connettere alcune procedure ed informatizzarle, rinforzando il lavoro con l'estero. Sta valutando di adibire una stanza con postazioni non assegnate. Inoltre ha accettato che, almeno alcuni ruoli ritenuti più compatibili con le mansioni svolte, potessero portare a termine dei compiti fuori dalla sede lavorativa, se pur senza formalizzarne la modalità.

Nel futuro quali i nodi da superare secondo i mentee? Si tratta di andare oltre l'adozione di strumenti e nuove tecnologie e di un lavoro informale da remoto, ma di muoversi verso un cambiamento organizzativo e culturale più complessivo e strutturato, supportato da adeguata formazione in direzione di maggiore collaborazione e di sviluppo di competenze.

I manager della piccola impresa, che hanno partecipato all'incontro di peer mentoring, si propongono di "spingere", perché il proprietario possa partecipare anche lui a momenti di sensibilizzazione e formazione sul tema per comprendere meglio le potenzialità dello SW e indirizzare l'azienda verso un disegno più ampio e strutturato.

Alcune riflessioni in relazione ai risultati narrati dai mentee:

-Se si decide di attuare una "rivoluzione paperless", grazie all'adozione di adeguati strumenti tecnologici, non può però mancare un "ingrediente culturale", da declinare a due livelli:

1. Innanzitutto, a livello aziendale, perché la flessibilità lavorativa ha bisogno di una organizzazione aziendale flessibile e capace di instaurare una corretta "cultura della valutazione" basata sulla performance più che sulla presenza.
2. In seconda istanza a livello "di sistema", per promuovere nuovi valori su cui costruire il rapporto tra azienda e lavoratore e sostenere il nuovo approccio.

ORGANIZZA UN EVENTO: FOCUS SULLA NORMATIVA

Anche quest'anno l'arco di proposte è stato molto articolato ed è andato a coprire un ampio ventaglio di argomenti correlati al lavoro agile.

Un anno dall'approvazione della **normativa sul Lavoro Agile**, tra le più evolute d'Europa e che permette di superare molte delle incertezze del passato e di introdurre più facilmente questa modalità lavorativa, ha fatto sì che siano stati organizzati **svariati eventi dedicati**, non più mirati solo a presentare la legge, ma a spiegarne i suoi aspetti applicativi diretti ad "offrire istruzioni per l'uso", competenze per la gestione dei rapporti di lavoro in modalità di lavoro agile, problematiche della prassi applicativa e nodi interpretativi della disciplina trattando argomenti come:

- **Procedure telematiche (ad es. comunicazioni obbligatorie).**

- **Soluzioni adottate dalla contrattazione collettiva aziendale (ad es. tecniche di redazione dell'accordo del lavoro).**
- **Controllo a distanza dei lavoratori.**
- **Diritto alla disconnessione.**
- **Privacy e sicurezza.**
- **Aspetti assicurativi.**

Nel contempo sono stati realizzati eventi finalizzati alla promozione e sensibilizzazione culturale, con un forte accento sul **cambiamento del paradigma organizzativo**.

Tre le leve di progettazione del cambiamento trattate, le cosiddette **tre B**:

- **cultura manageriale (behavior)**
- **layout (bricks)**
- **tecnologia (bytes).**

Negli incontri che hanno affrontato il tema della **cultura manageriale** è stato evidenziato il cambiamento della mentalità che occorre per implementare lo smart working. Per fare questo sono state svolte delle analisi sui temi della leadership e della cultura aziendale che influenzano le modalità di definizione degli obiettivi; sul coaching, che aiuta nella gestione del personale nel passaggio ad una nuova modalità di lavoro; sulle policy aziendali, riguardanti la possibilità di scelta del luogo e dell'orario di lavoro, permettendo di conciliare al meglio le loro esigenze lavorative e private.

Negli incontri dedicati al **layout** sono stati analizzati i mutamenti dell'ufficio, come questo si trasforma per l'attuazione di un progetto di Smart Working, i modelli possibili (Accademie, Cluster, Agorà, Lodge), la progettazione degli spazi in funzione delle attività e degli obiettivi (comunicazione e collaborazione, lavoro individuale, relax e socializzazione), le best practice e i coworking aziendali.



Gli incontri sulla **tecnologia** hanno approfondito temi come: unifiedcommunications and collaboration, social computing e media, cloud computing, virtual desktop e i tool del L. A.

Anche quest'anno gli eventi, tutti live, hanno visto differenti modalità di proposta:

- **Per accesso e tipologia di audience:** aperti al pubblico, riservati al personale interno aziendale, riservati ai manager, aperti, ma con numero chiuso, previa iscrizione.
- **Per metodologia di lavoro:** tavole rotonde limitate a poche persone, workshop per gruppi piccoli, seminari/convegni a tema offerti a grandi gruppi e eventi riservati alla stampa, conferenze stampa, talk, incontri, osservatori e testimonianze esterne sulla tema, pubblici.
- **Per scelta della location:** presso la propria sede, in un coworking o in uno spazio messo a disposizione dal Comune, secondo le disponibilità.
- **Per obiettivi:** taglio informativo/conoscitivo e divulgativo del tema, di sensibilizzazione al tema e/o formativo, destinato alla formazione aziendale e all'implementazione della pratica.
- **Per durata:** un'ora, due/tre ore, mezza giornata, una giornata intera.

Durante la settimana sono stati realizzati:



Gli eventi sono stati organizzati da singole aziende o da più soggetti assieme, quasi tutti pubblicizzati online su una pagina dedicata sul sito del Comune.

SECONDA PARTE – QUESTIONARIO ON-LINE AMAT (AGENZIA MOBILITÀ AMBIENTE E TERRITORIO S.R.L.) - IL PUNTO DI VISTA DEI LAVORATORI

INTRODUZIONE

Come nelle precedenti edizioni, anche quest'anno, Amat (Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio s.r.l.) in collaborazione con l'Unità Mercato del Lavoro dell'Area Lavoro e Formazione del Comune di Milano ha predisposto un questionario, accessibile on-line, dal 20 maggio all' 8 giugno 2018, attraverso un link dedicato, inviato a tutte le realtà che hanno partecipato alla settimana del lavoro Agile.

L'indagine si è concentrata sui dati relativi **al tempo risparmiato, agli spostamenti, alle emissioni atmosferiche e ai consumi di carburante evitati grazie all'adesione alla Settimana del Lavoro Agile e al gradimento dell'iniziativa da parte di lavoratori e lavoratrici agili.**

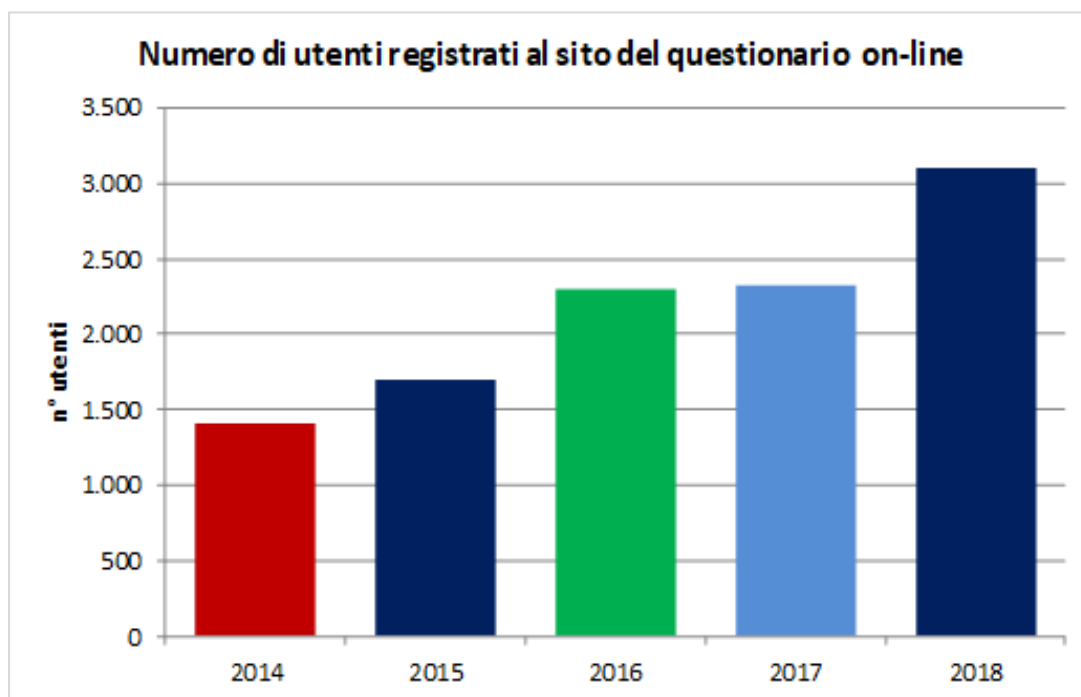
Nel corso della restituzione, sono stati effettuati raffronti con i dati delle precedenti edizioni 2014, 2015, 2016 e 2017.

La Settimana del Lavoro Agile 2018 è stata caratterizzata da tempo perturbato e qualche precipitazione nella prima metà della settimana, successivamente da condizioni meteorologiche asciutte e temperature in aumento da mercoledì in avanti.

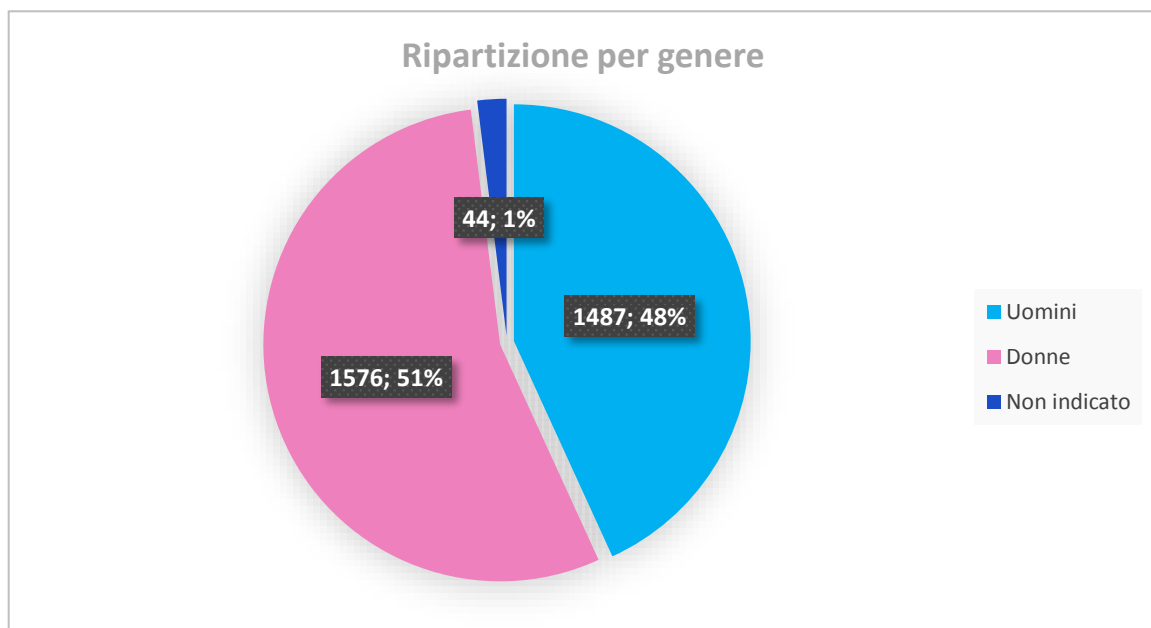
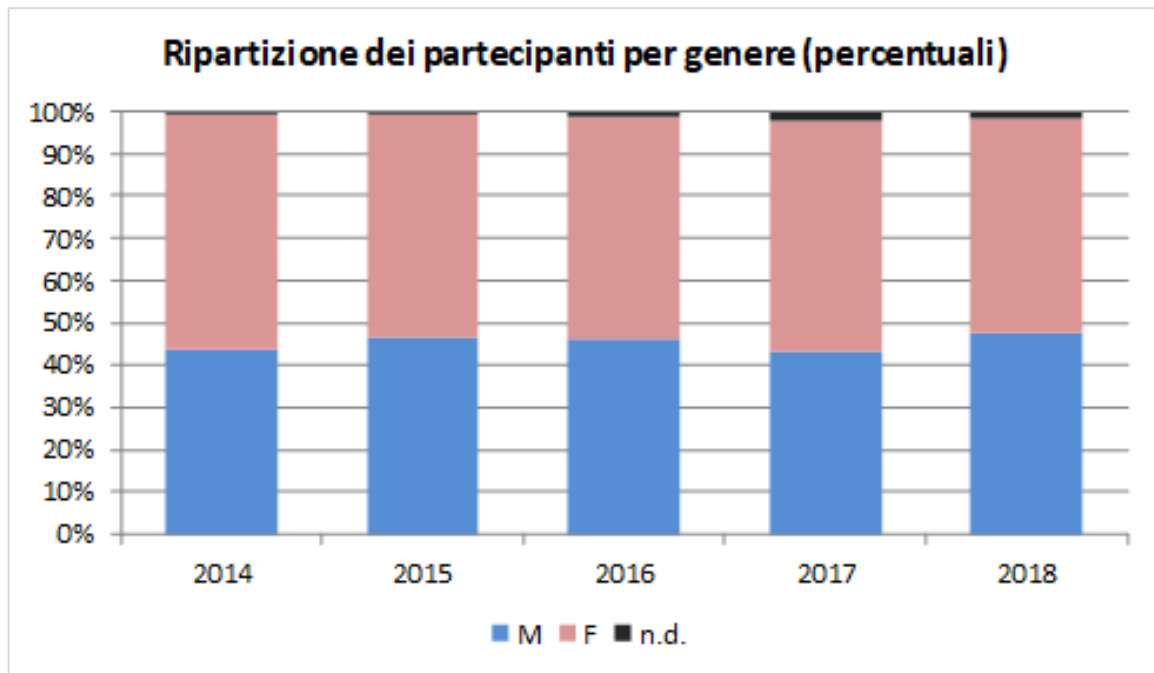
ALCUNI DATI SU CHI HA RISPOSTO AL QUESTIONARIO

Al questionario on-line hanno risposto **3.107** utenti.

Come si può vedere dal grafico che segue **il numero di utenti registrati nel 2018 è risultato superiore a quello di tutte le precedenti edizioni: +34% rispetto al 2017 (2.321 utenti), +35% rispetto al 2016 (2.299 utenti), +83% nel 2015 (1.701 utenti) e +120% nel 2014 (1.410 utenti).**



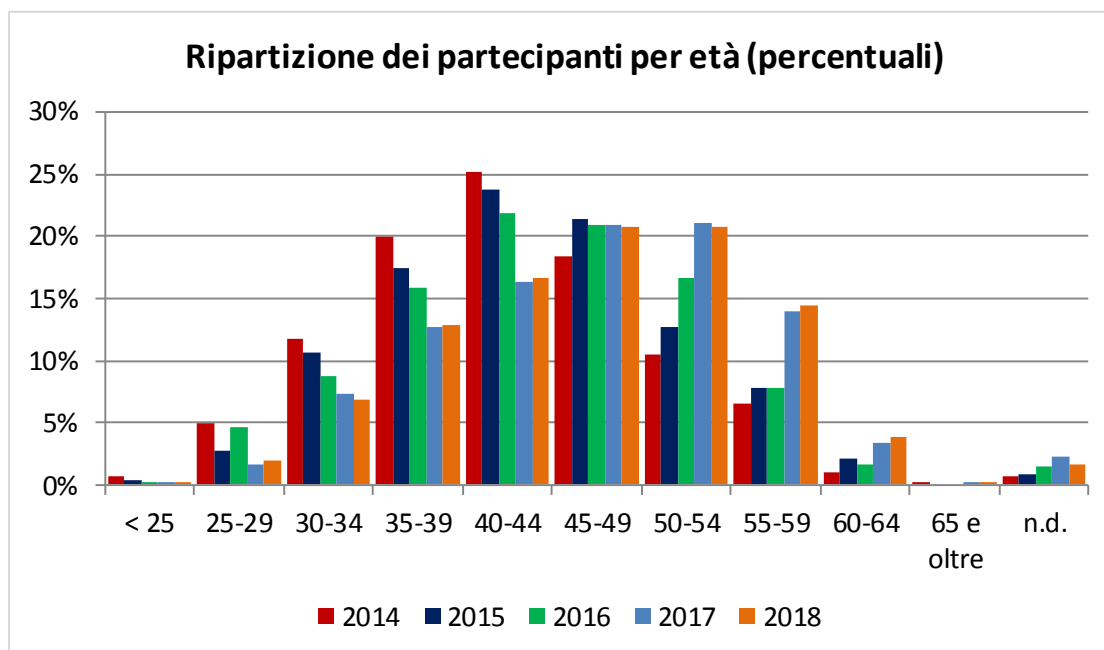
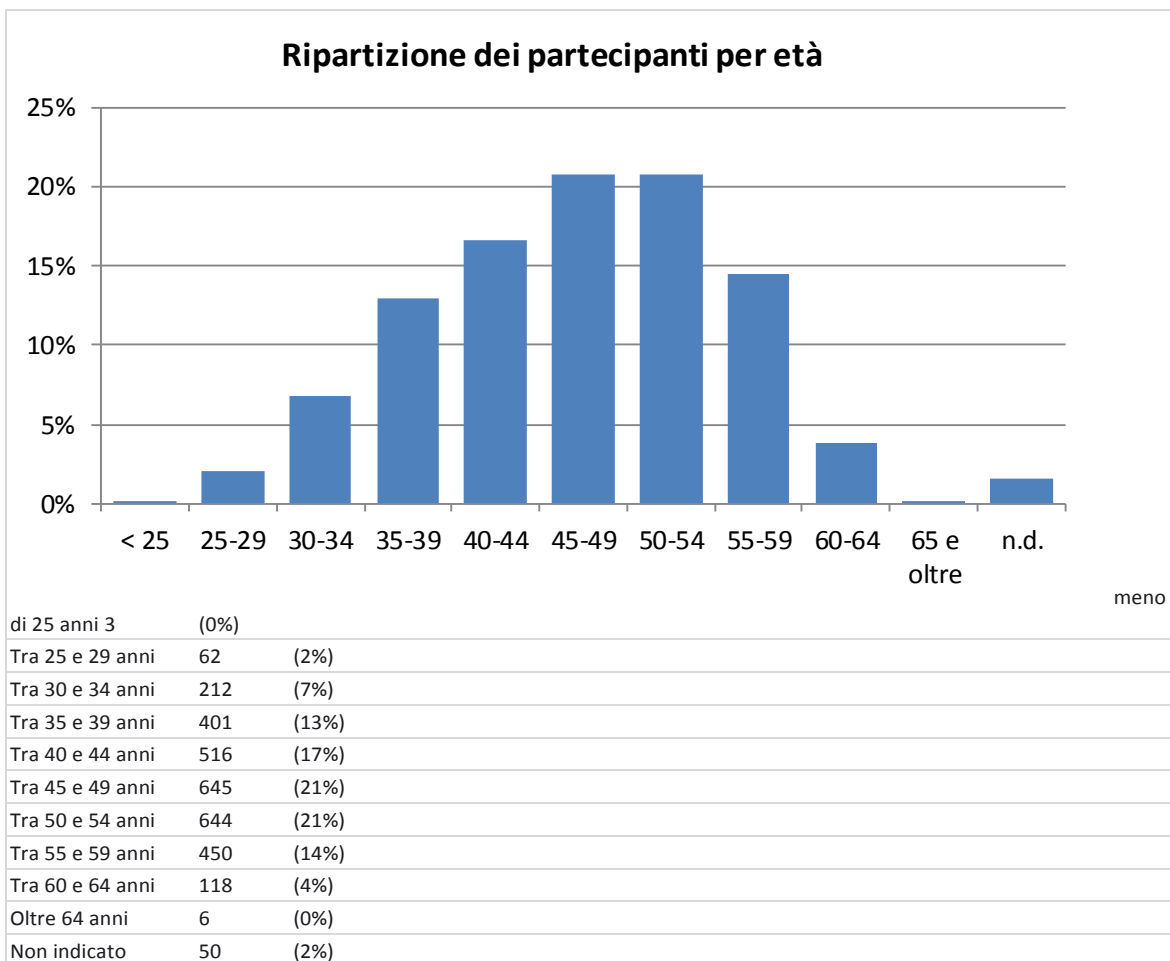
Anche per l'edizione 2018 si conferma una maggiore partecipazione delle lavoratrici, tuttavia, il divario tra lavoratori e lavoratrici partecipanti, come si può vedere dal grafico successivo, risulta ancora più modesto della precedente edizione; **il lavoro agile ormai non riguarda prevalentemente le donne, ma tutti i lavoratori.**



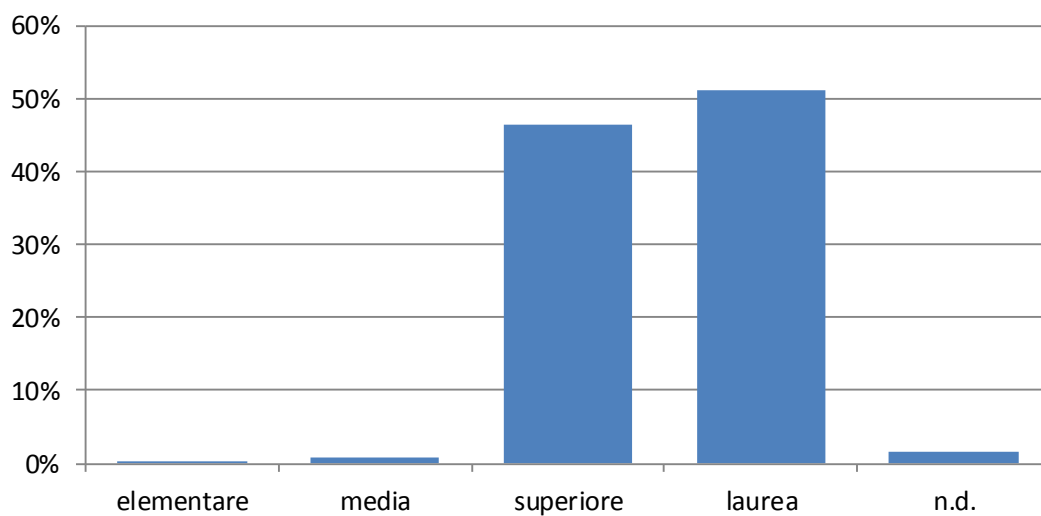
Ripartizione dei partecipanti per fascia di età e titolo di studio

Come per l'edizione 2017, la fascia di età maggiormente rappresentata dal campione di lavoratori che si sono registrati al sito del questionario on-line è risultata quella dei **45-55 anni**. Rispetto alle esperienze di Giornata di Lavoro Agile dei primi anni, la fascia d'età più raffigurata si è progressivamente spostata da 40-44 anni della prima edizione dell'iniziativa a 45-55 della Settimana del Lavoro Agile del 2017 e del 2018. L'età più frequentemente dichiarata è risultata 42 anni nel 2014 e 52 anni nel 2018. Inoltre si conferma, anche per

questa edizione, una maggiore partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori con **diploma superiore o laurea**.

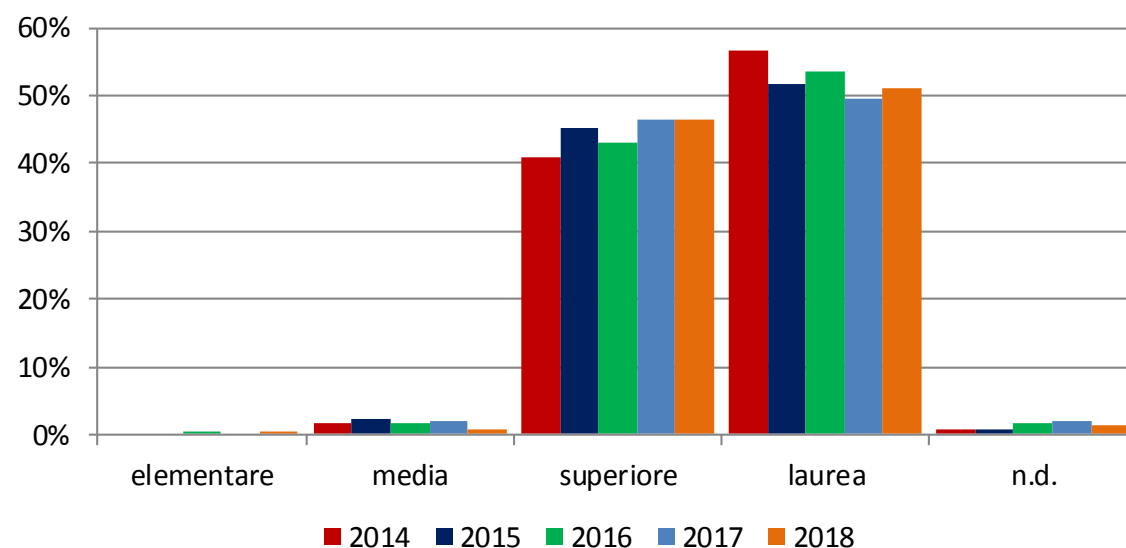


Ripartizione dei partecipanti per titolo di studio



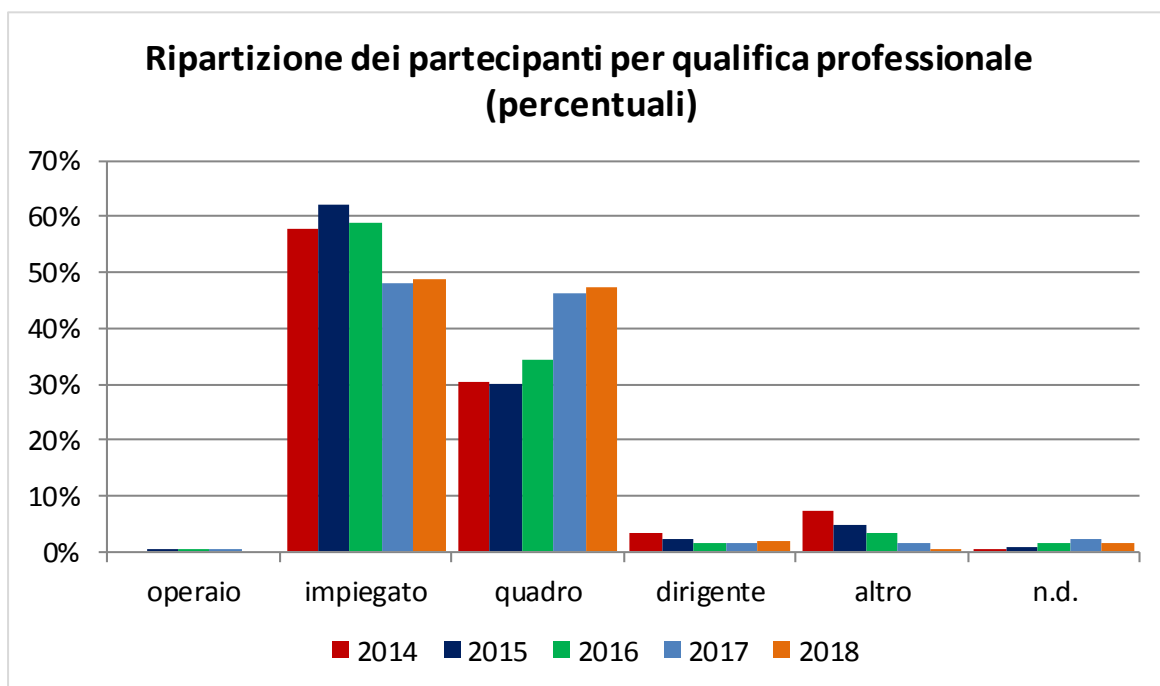
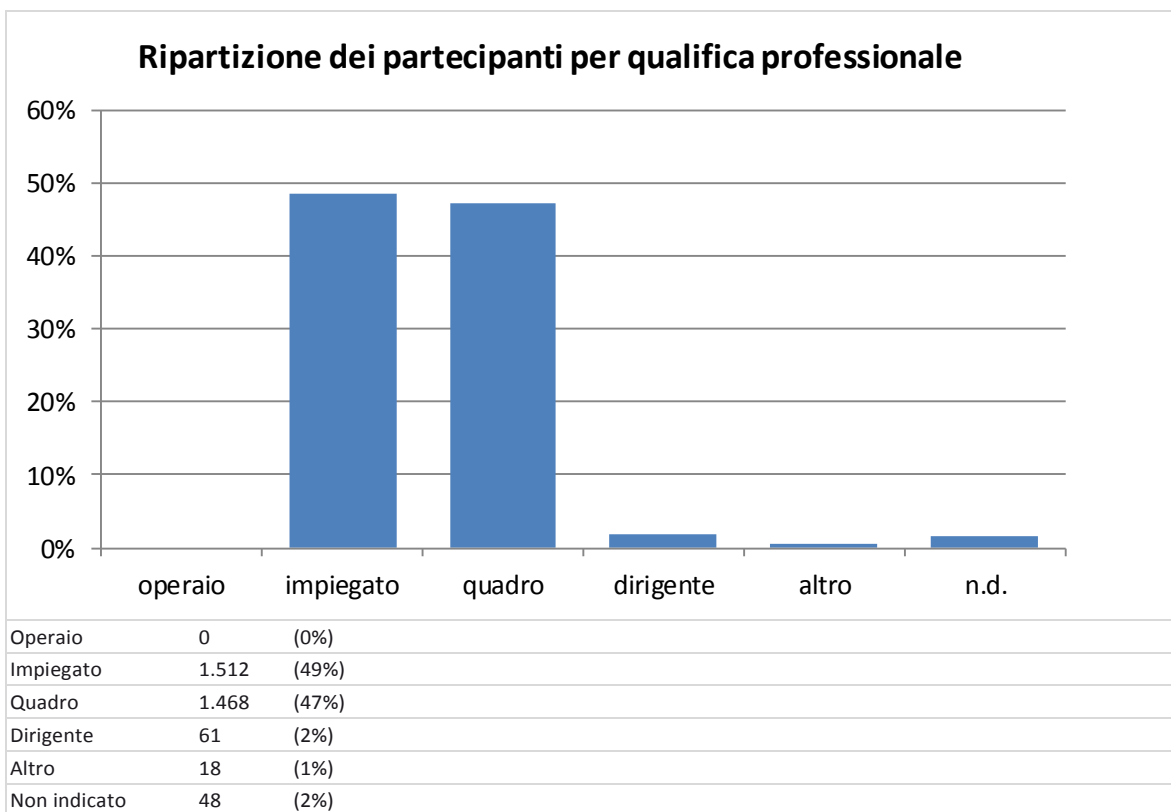
Licenza elementare	1	(0%)
Licenza media	27	(1%)
Diploma istruzione superiore	1.444	(46%)
Laurea	1.589	(51%)
Non indicato	46	(1%)

Ripartizione dei partecipanti per titolo di studio (percentuali)



Ripartizione degli utenti per qualifica professionale

Si conferma anche in questo caso una maggiore partecipazione degli impiegati e dei quadri, questi ultimi in crescita nelle ultime due edizioni dell'iniziativa di Lavoro Agile.

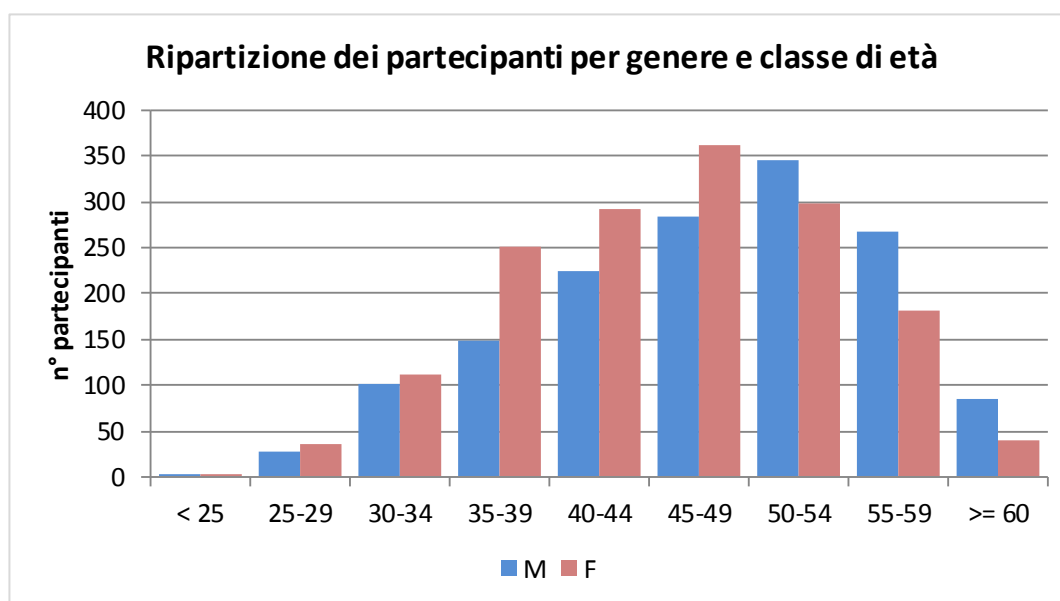


Analizzando in funzione del genere le informazioni relative ai partecipanti che hanno compilato il questionario, anche in questa edizione viene confermato quanto già osservato rispetto alle precedenti iniziative, ovvero:

- nella fascia di età 35-49 anni hanno aderito prevalentemente donne, mentre dai 50 anni in su hanno aderito prevalentemente uomini;
- gli uomini prevalgono tra coloro che sono in possesso di un diploma superiore, le donne tra coloro che sono in possesso di una laurea;
- le donne prevalgono tra coloro che hanno la qualifica di impiegato, gli uomini prevalgono tra i quadri e i dirigenti.

Ripartizione dei partecipanti per genere e classe di età

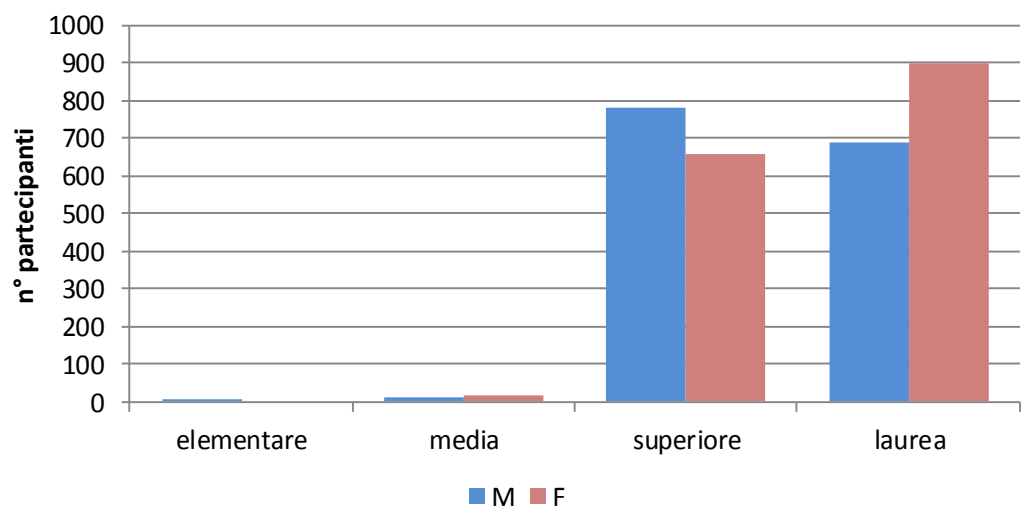
	Uomini	Donne
Meno di 25 anni	1 (0%)	2 (0%)
25 – 29 anni	27 (1%)	35 (1%)
30 – 34 anni	101 (3%)	111 (4%)
35 – 39 anni	148 (5%)	252 (8%)
40 – 44 anni	224 (7%)	292 (10%)
45 – 49 anni	284 (9%)	361 (12%)
50 – 54 anni	346 (11%)	298 (10%)
55 – 59 anni	268 (9%)	182 (6%)
60 anni e oltre	84 (3%)	40 (1%)



Ripartizione dei partecipanti per genere e titolo di studio

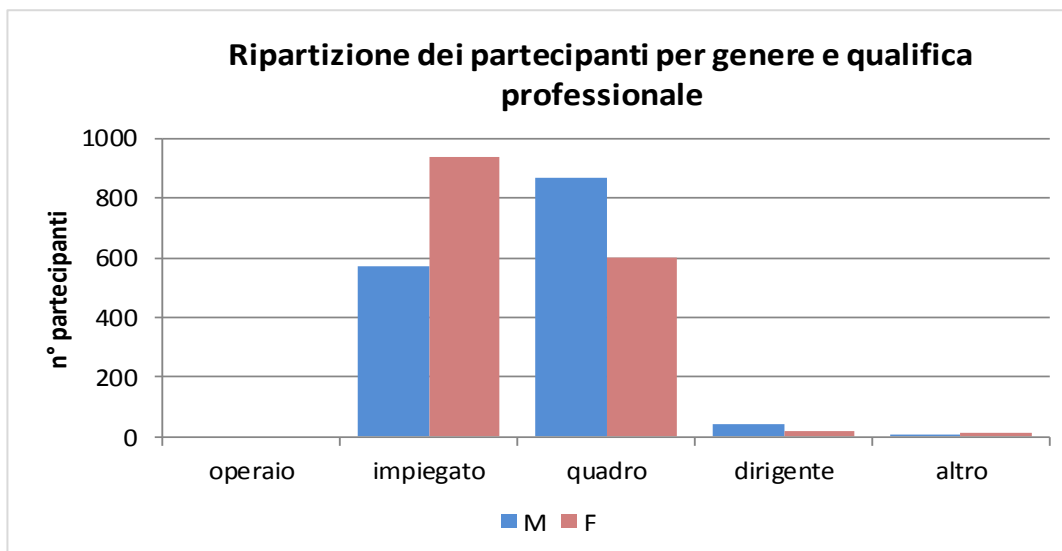
	Uomini	Donne
Licenza elementare	1 (0%)	0 (0%)
Licenza media	11 (0%)	16 (1%)
Diploma istruzione superiore	783 (26%)	660 (22%)
Laurea	690 (23%)	898 (29%)

Ripartizione dei partecipanti per genere e titolo di studio



Ripartizione dei partecipanti per genere e qualifica professionale

	Uomini	Donne
Operaio	0 (0%)	0 (0%)
Impiegato	572 (19%)	938 (31%)
Quadro	866 (28%)	602 (20%)
Dirigente	43 (1%)	18 (1%)
Altro	3 (0%)	15 (0%)

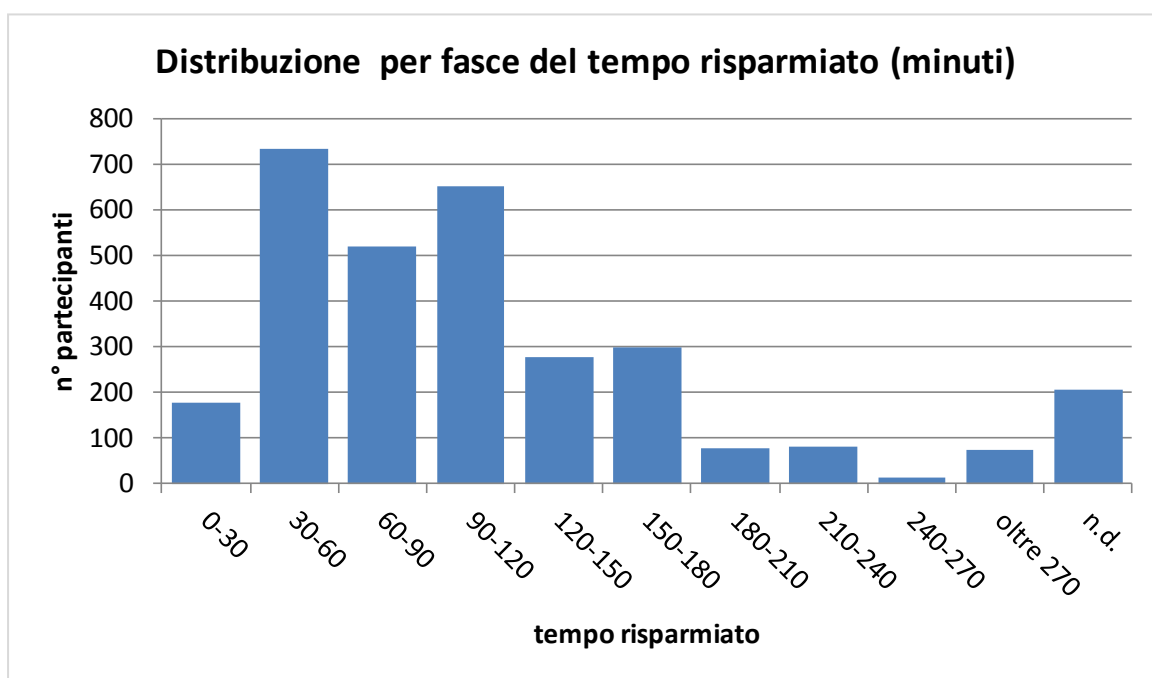


LAVORARE AGILE: TEMPO RISPARMIATO

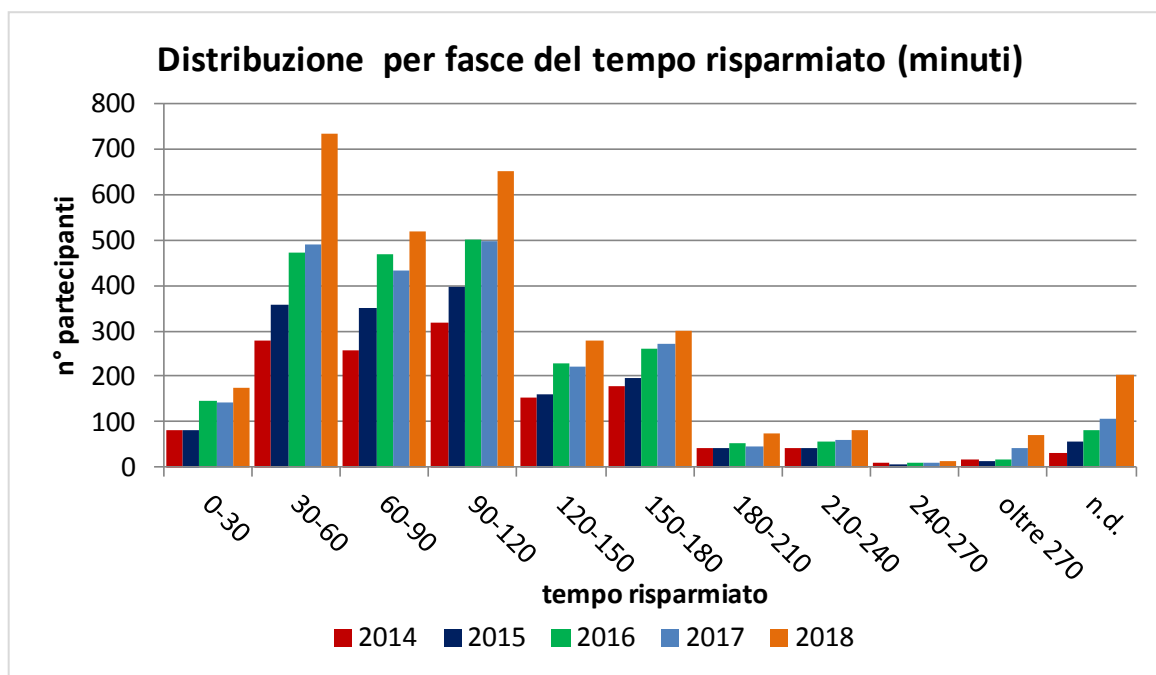
Nel 2018 sono stati risparmiati **231 giorni, 13 ore e 40 minuti**, pari a 333.460 minuti, che senza Lavoro Agile sarebbero stati spesi per gli spostamenti, un risparmio maggiore del 2017, segnalando un trend in costante crescita: circa 168 giorni nel 2017, circa 163 giorni nel 2016, circa 124 giorni nell'edizione 2015 e circa 108 giorni durante l'edizione 2014. Di seguito alcuni dettagli:

Ripartizione per classi di tempo risparmiato:

-	Fino a 30 minuti	176	(6%)
-	Tra 30 e 60 minuti	733	(24%)
-	Tra 60 e 90 minuti	520	(17%)
-	Tra 90 e 120 minuti	653	(21%)
-	Tra 120 e 150 minuti	278	(9%)
-	Tra 150 e 180 minuti	300	(10%)
-	Tra 180 e 210 minuti	76	(2%)
-	Tra 210 e 240 minuti	81	(3%)
-	Tra 240 e 270 minuti	13	(0%)
-	Oltre 270 minuti	72	(2%)
-	Non indicato	205	(7%)

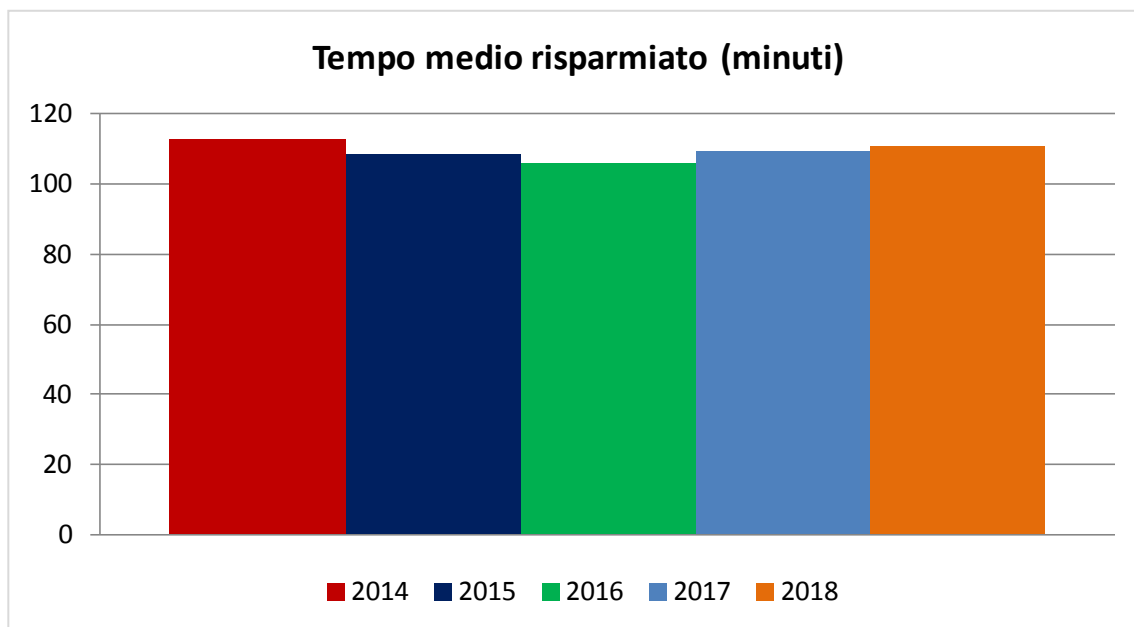


Dal grafico si desume che la Settimana del Lavoro Agile ha permesso maggiormente di evitare gli spostamenti di durata complessiva compresa tra 30 minuti e due ore. Tale dato è in linea con quello delle precedenti edizioni.



Tempo medio risparmiato per lavoratore

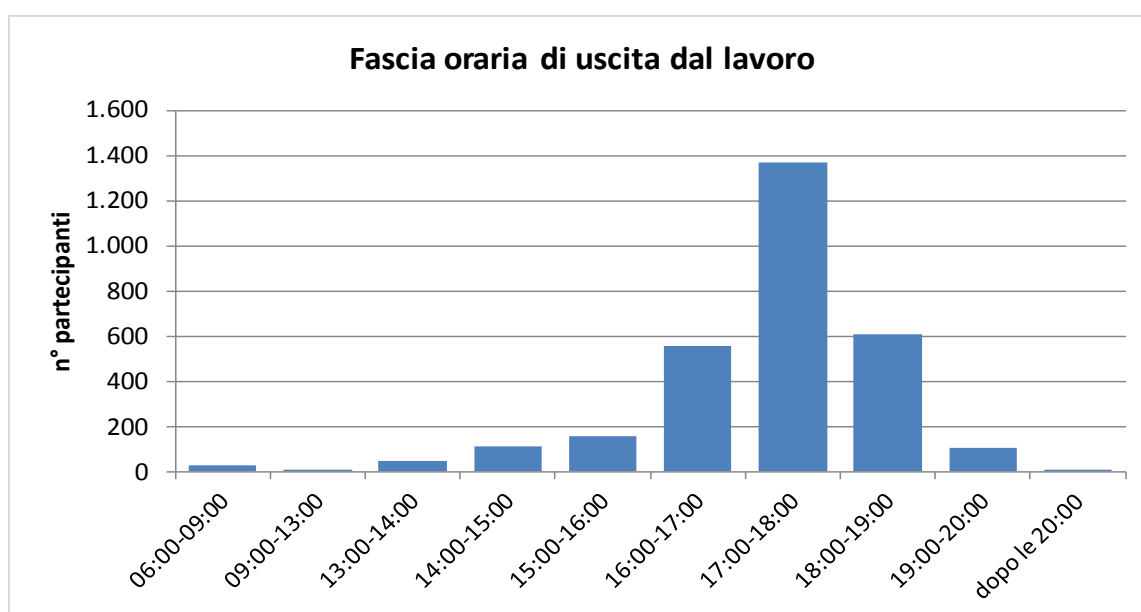
111 minuti. Il dato è in linea con quello delle precedenti edizioni.



Distribuzione della fascia oraria di uscita dal lavoro

Dal grafico si può osservare come la fascia oraria di maggiore concentrazione dell'uscita dal lavoro sia quella che va dalle 16 alle 19.

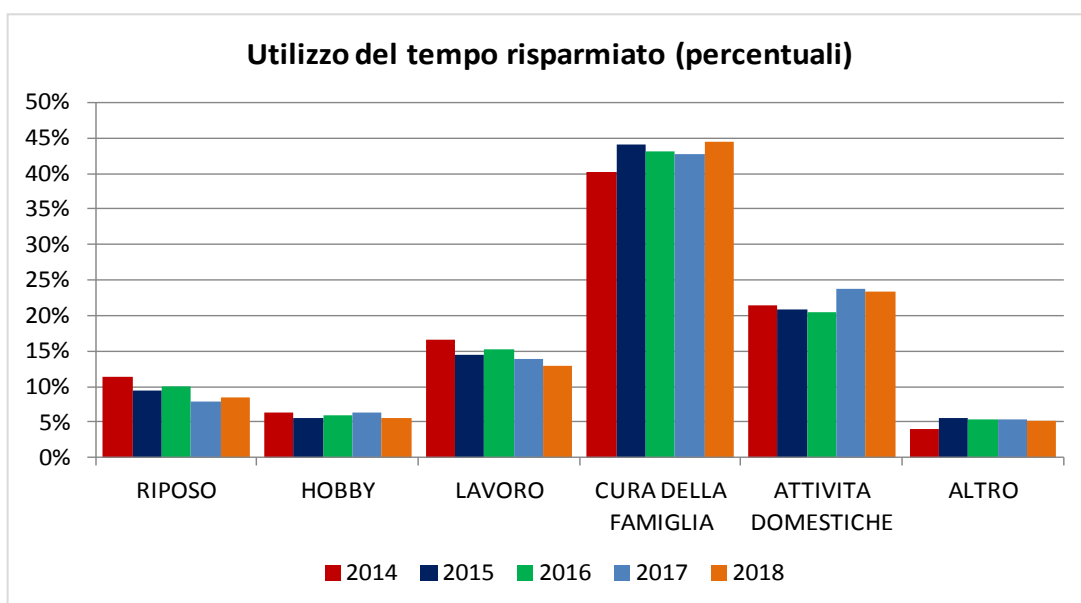
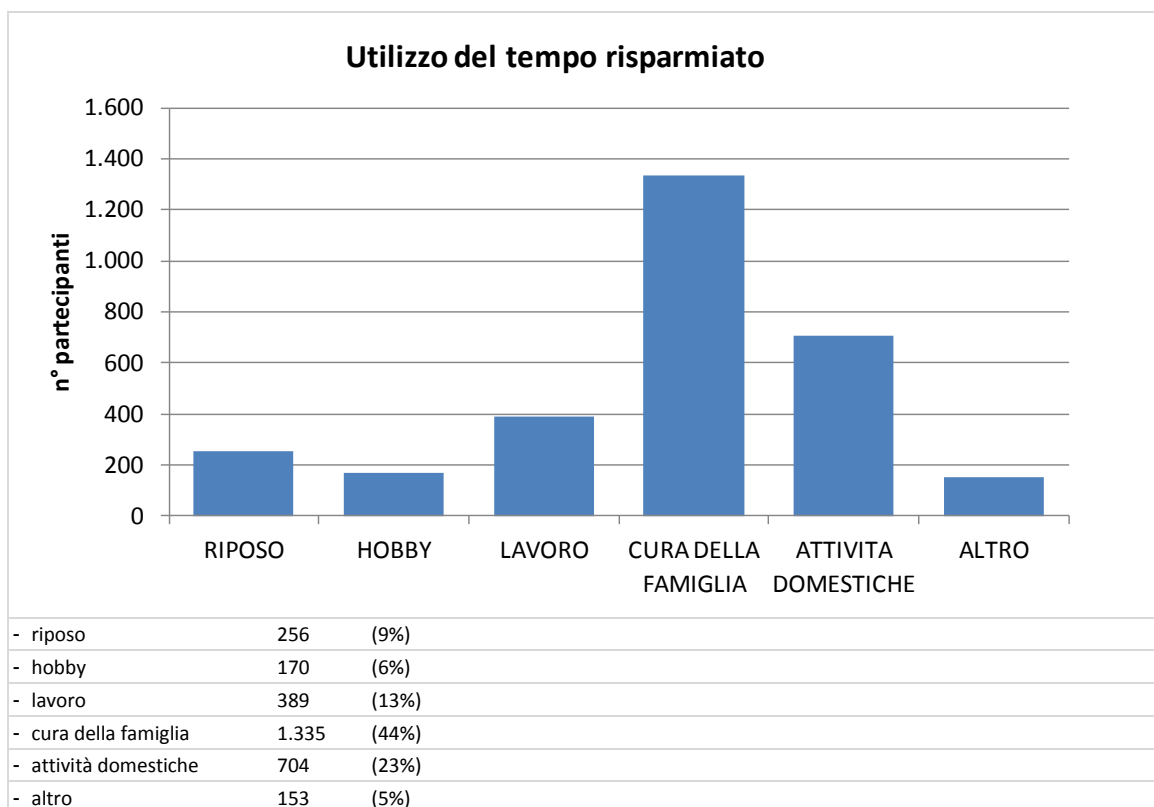
- Prima delle 09:00	26 (1%)
- Tra le 09:00 e le 13:00	12 (0%)
- Tra le 13:00 e le 14:00	50 (2%)
- Tra le 14:00 e le 15:00	110 (4%)
- Tra le 15:00 e le 16:00	159 (5%)
- Tra le 16:00 e le 17:00	556 (18%)
- Tra le 17:00 e le 18:00	1.371 (46%)
- Tra le 18:00 e le 19:00	610 (20%)
- Tra le 19:00 e le 20:00	104 (3%)
- Dopo le 20:00	12 (0%)



Luogo di lavoro utilizzato per il Lavoro Agile e utilizzo del tempo risparmiato

In linea con il dato delle precedenti iniziative il **domicilio personale** risulta ancora il luogo più utilizzato per il Lavoro Agile, seguito dalle **sedì aziendali distaccate e dai coworking**.

Anche la ripartizione delle attività alle quali è stato dedicato il tempo risparmiato è in linea con quella delle precedenti edizioni, prevale la **cura della famiglia** seguita dalle **attività domestiche** che vede maggiormente coinvolte le partecipanti donne.



LAVORARE AGILE: SPOSTAMENTI E PERCORRENZE EVITATI

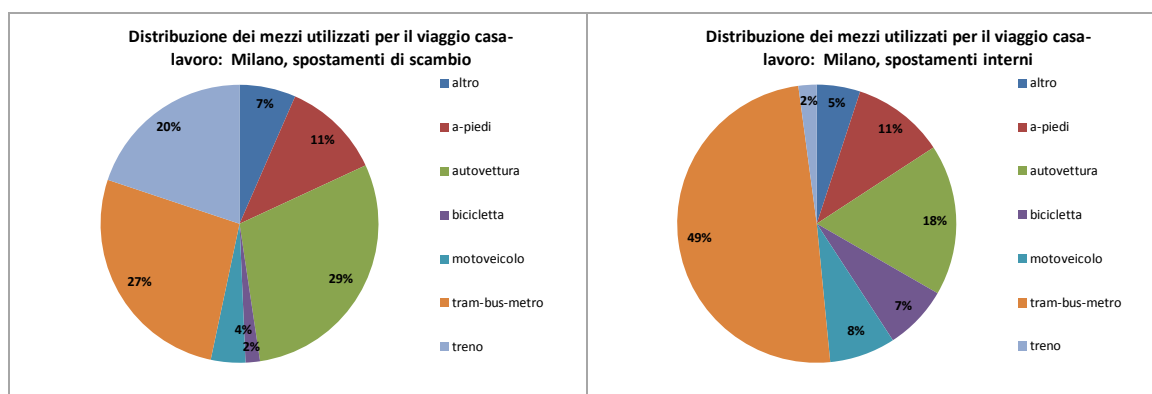
Il numero totale di spostamenti evitati, indipendentemente dal mezzo di trasporto utilizzato, è pari a **4.714**.

L'indagine riporta alcuni dati relativi agli spostamenti evitati:

Il numero medio di mezzi di trasporto utilizzati per singolo viaggio casa-lavoro è 2,1.

Focalizzando l'attenzione sui soli spostamenti originati e/o destinati alla città di Milano, se si separano gli spostamenti interni a Milano dagli spostamenti di scambio tra Milano e l'esterno della città, si può notare che (si vedano i grafici sottostanti):

- negli spostamenti di scambio si ha prevalenza dei mezzi autovettura, trasporto pubblico locale e treno;
- negli spostamenti interni alla città, la maggior parte di essi avviene utilizzando il trasporto pubblico locale, mentre l'utilizzo dell'autovettura è molto più limitato e il numero di spostamenti in auto è comparabile alla somma degli spostamenti a piedi con quelli in bicicletta.



L'indagine riporta inoltre i dati relativi a:

Numero di spostamenti evitati con mezzo privato utilizzato come conducente

1.948, di cui:

1.723 con autovettura come conducente

225 con motoveicolo come conducente

Percorrenze complessive evitate con mezzo privato

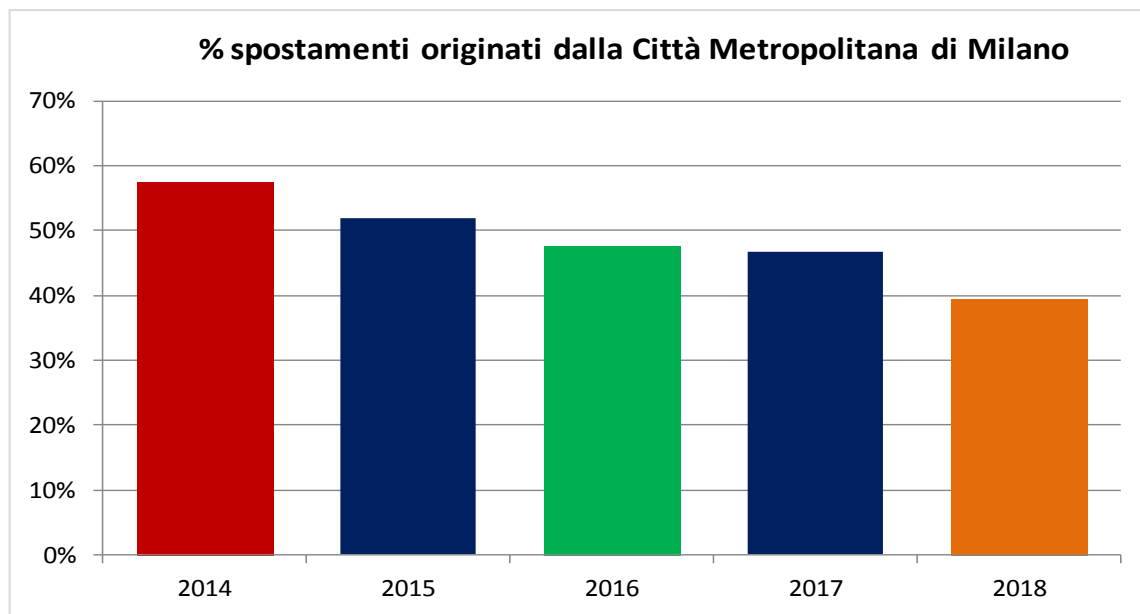
77.998 km, Il numero è superiore a quello di tutte le edizioni precedenti, di cui:

72.298 km con autovettura come conducente

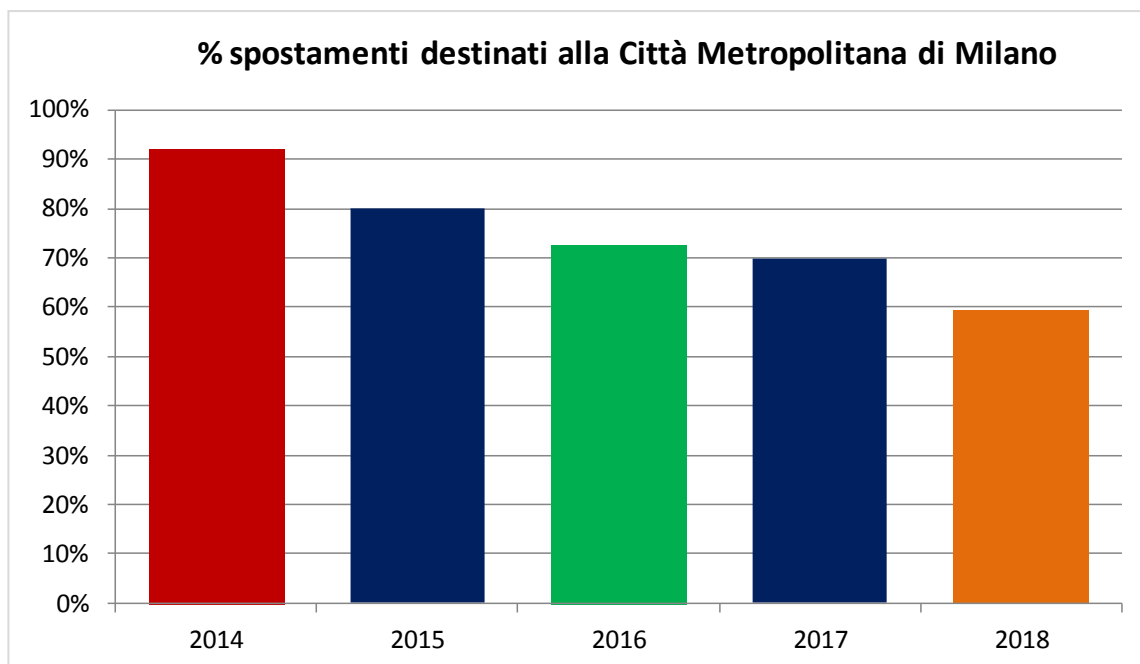
5.700 km con motoveicolo come conducente

E' interessante notare come, nel corso degli anni, la percentuale di spostamenti casa-lavoro evitati e che avrebbero avuto origine dalla Città Metropolitana di Milano sia progressivamente diminuita.

Questo indicatore, unitamente al fatto che il numero di aderenti all'iniziativa sta al contempo crescendo negli anni, forse potrebbe essere il segnale di una **sempre più crescente diffusione dell'esperienza che, avviata a Milano, si sta propagando in Italia**. Questa ipotesi trova conferma anche nel numero di province italiane: 47, esclusa la Città Metropolitana di Milano, coinvolte nell'analisi dei viaggi evitati (le maggiormente interessate sono riportate nell'elenco che segue i grafici).



Analogamente alle origini dei viaggi evitati, la percentuale di spostamenti casa-lavoro evitati e che sarebbero stati destinati alla Città Metropolitana di Milano è progressivamente diminuita nel corso degli anni.



Ripartizione delle province italiane di destinazione dei viaggi casa lavoro

In totale sono 48 le province verso le quali sarebbero stati destinati i viaggi casa-lavoro evitati della Settimana del Lavoro Agile 2018. Si riporta l'elenco delle maggiormente interessate.

1.	Milano	1.737 (59%)
2.	Torino	389 (13%)
3.	Roma	171 (6%)
4.	Padova	91 (3%)
5.	Bologna	88 (3%)
6.	Bergamo	77 (3%)
7.	Napoli	65 (2%)
8.	Firenze	49 (2%)
9.	Parma	37 (1%)
10.	Treviso	27 (1%)
11.	Altre province	194 (7%)

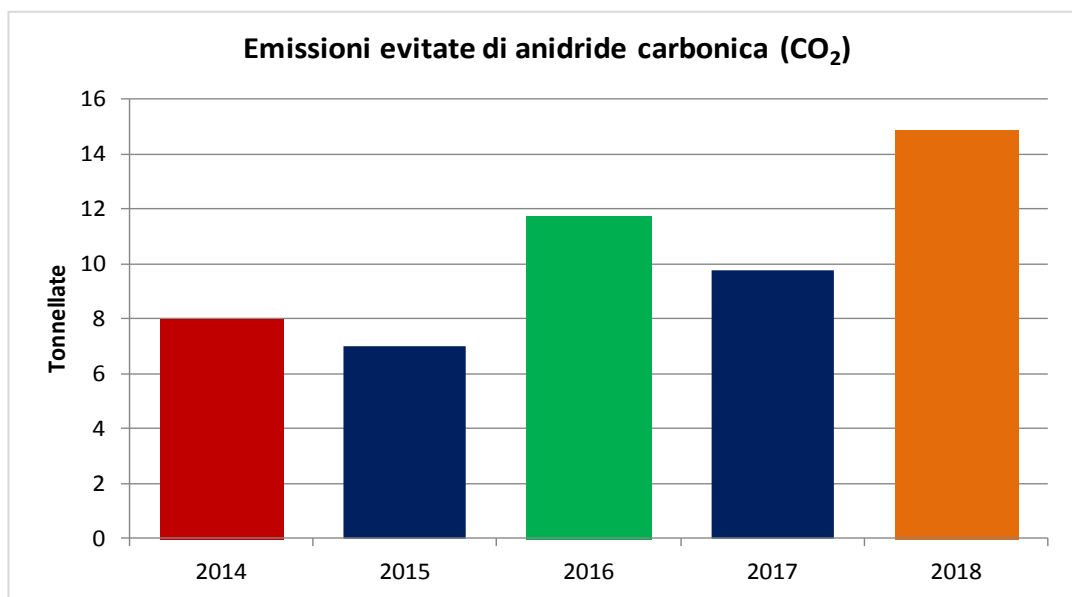
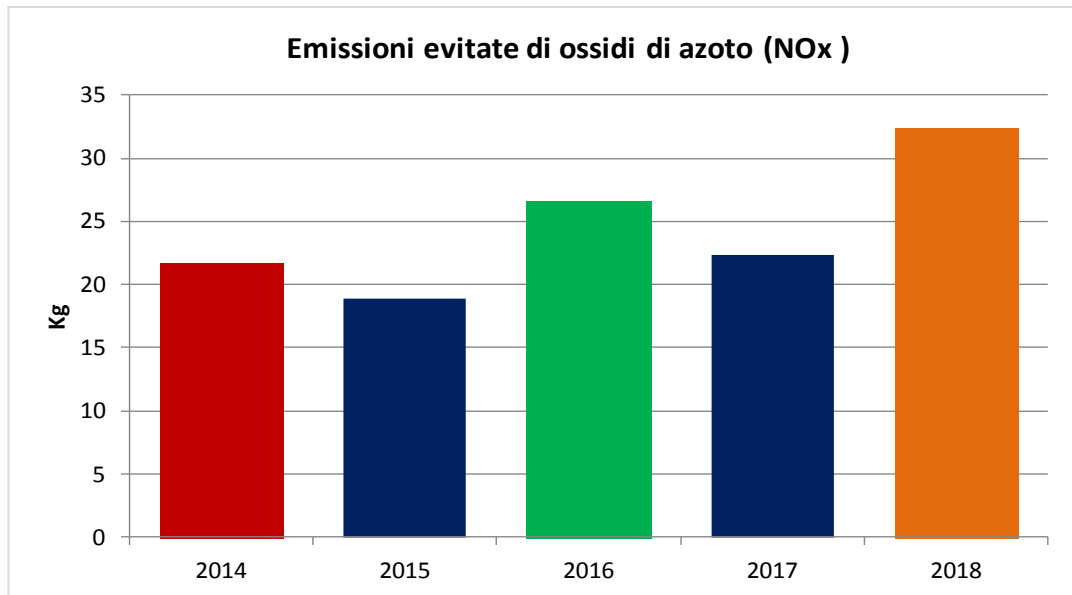
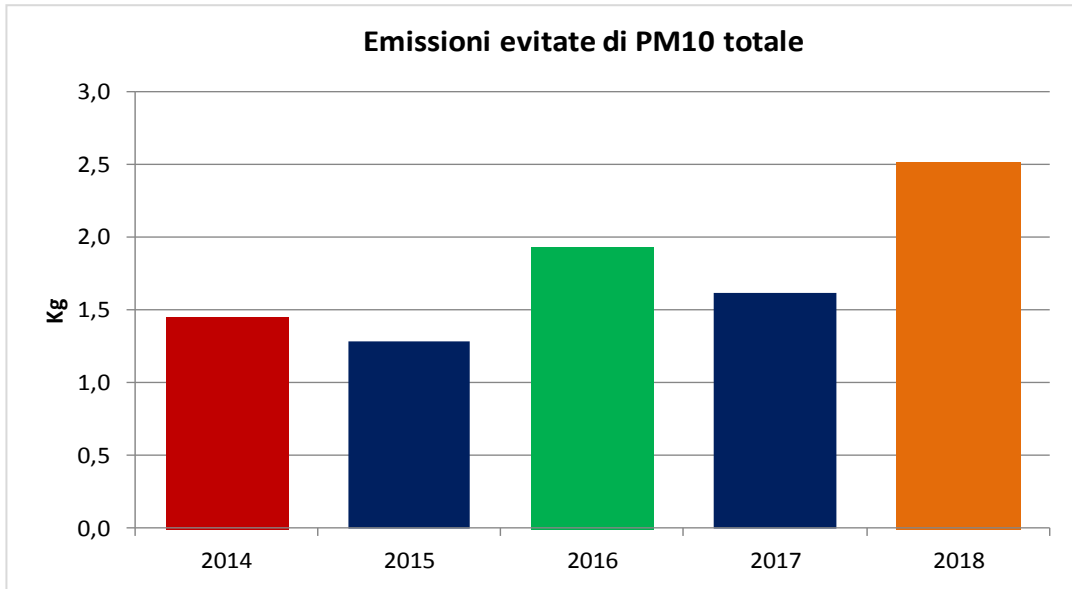
LAVORARE AGILE: EMISSIONI ATMOSFERICHE E CONSUMI DI CARBURANTE EVITATI

I dati relativi alle percorrenze complessive evitate con mezzo a motore privato utilizzato come conducente del precedente paragrafo, vengono qui rielaborati al fine di analizzarne le ricadute ambientali in termini di riduzione delle emissioni di inquinanti atmosferici e di consumi di carburante.

	Emissioni / consumi
PM10 scarico	0,38 kg
PM10 totale	2,52 kg
Ossidi totali di azoto (NOx)	32,4 kg
Biossido d'azoto (NO ₂)	11,9 kg
Anidride carbonica (CO ₂)	14,9 ton
Consumi carburante	6.240 litri

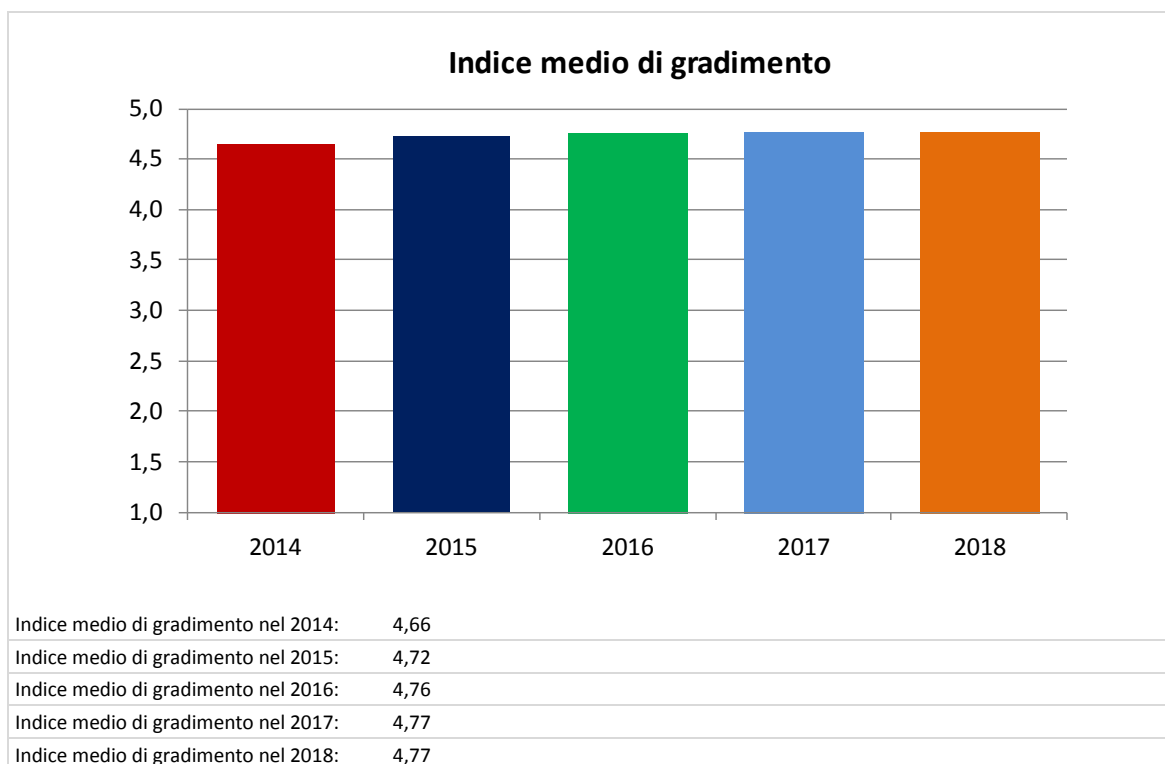
A titolo di comparazione, le quantità di emissioni evitate, sopra riportate, corrispondono a circa **il 30-35% delle emissioni medie giornaliere prodotte dal traffico stradale circolante in Area C**, ma per alcuni inquinanti (come il biossido d'azoto) si arriva fino al **50%**.

La quantità di emissioni atmosferiche eluse è risultata quest'anno superiore a quella di tutte le edizioni precedenti.



LAVORARE AGILE: SEMPRE ALTO IL GRADIMENTO DELL'INIZIATIVA, NONOSTANTE NON SIA PIÙ LA PRIMA ESPERIENZA!

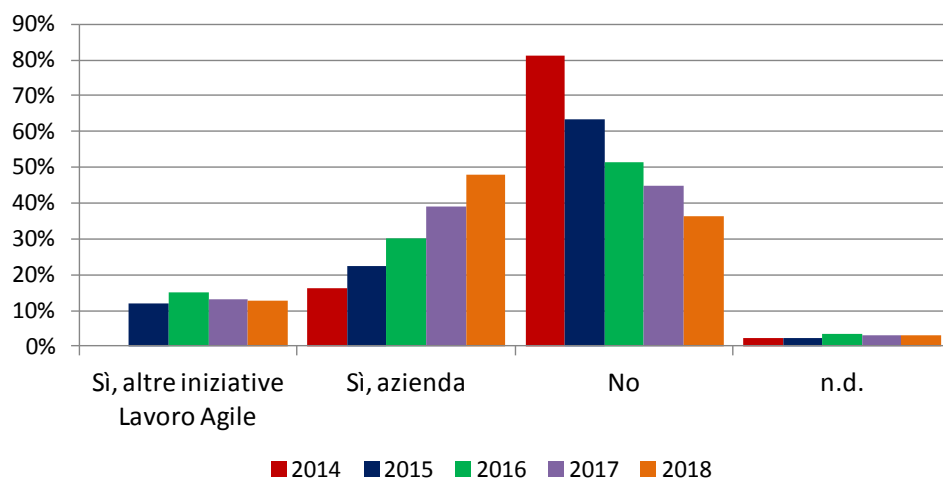
Dall'indagine condotta nel 2018 si evince che i partecipanti hanno gradito la Settimana del Lavoro Agile con un indice medio pari a 4,8 su 5, lo stesso dello scorso anno. Il dato, simile anche negli anni precedenti, mostra un trend positivo, costante negli anni, che conferma il persistere di un alto gradimento dell'iniziativa.



Partecipazione a esperienze di Lavoro Agile

E' interessante rilevare dal grafico che segue come la percentuale di lavoratrici e lavoratori che hanno partecipato per la prima volta ad un'esperienza di Smart Working stia sempre più diminuendo nel corso degli anni. Al contempo, **stanno crescendo le iniziative aziendali di Lavoro Agile** a cui, i rispondenti al questionario, dichiarano di partecipare, dando ragione a quanto detto in premessa, ovvero che questa modalità lavorativa sta conquistando spazi sempre maggiori sia nelle imprese private sia negli enti pubblici. Nonostante ciò è importante sottolineare che, secondo la ricerca, un numero consistente di lavoratori continua ad aderire e a gradire la proposta del Comune.

Partecipazione a precedenti iniziative di Lavoro Agile (%)



Sì, solo ad una precedente iniziativa di Lavoro Agile	390 (13%)
Sì, promosse dall'Azienda	1.490 (48%)
No	1.134 (36%)
Non indicato	93 (3%)

L'iniziativa del Comune di Milano, volta a promuovere il Lavoro Agile, sta avendo, anno dopo anno, un crescente riscontro, specie dopo la trasformazione nel 2017 da Giornata a Settimana. Il successo è confermato dal **trend positivo dei numeri** - sono aumentati i lavoratori, le aziende e i partner coinvolti - e dalla soddisfazione di tutti i soggetti che, sempre più numerosi - quest'anno più di tutti gli altri anni - hanno risposto al questionario sul Lavoro Agile evidenziando i **vantaggi di lavorare "smart"** percepiti durante la sperimentazione.

La scelta della sede dove svolgere il proprio lavoro è stata lasciata ai partecipanti, ma l'Amministrazione in questi anni ha sensibilizzato aziende e lavoratori rispetto all'opzione **Coworking**, modello di economia aperta e collaborativa, sui quali, nell'ambito della Settimana del Lavoro Agile di quest'anno, ha affermato l'assessore Cristina Tajani, *"Si è fatto il punto, coinvolgendo i più antichi e i nuovi arrivati e registrando le nuove tendenze"*.

Le diverse modalità di partecipazione, dalla "classica" adesione, passando per il **peer mentoring** (paradigma formativo che pone l'accento sull'ascolto e lo scambio reciproco "alla pari", dove ciò che differenzia le aziende è il livello di esperienza sull'argomento), per finire all'organizzare **eventi** sempre più articolati, e molti, focalizzati sulla normativa ad un anno dall'emanazione, hanno mantenuto viva la partecipazione delle grandi aziende, partner storiche e hanno permesso l'ingresso di nuovi partner.

Per quanto riguarda il **peer mentoring**, l'intervista approfondita ad una coppia di mentor di una grande azienda e di mentee di una micro impresa (per una valutazione ex post a tre mesi di distanza da uno di questi incontri) ci ha consentito di rilevare quanto questo metodo permetta di trasferire con efficacia valori e competenze della cultura aziendale di chi ha già un'esperienza alle spalle in fatto di lavoro agile. In particolare, lo scambio in questione ha avuto un risultato "propulsivo" per l'azienda mentee, perchè l'ha portata ad attuare dei cambiamenti in direzione del Lavoro Agile, pur permanendo il nodo legato alla difficoltà di farne partire più strutturati. I mentor hanno ritenuto il peer mentoring uno strumento utile tanto da, hanno riportato, aver deciso di replicarne l'uso per proprio conto, per soddisfare l'esigenza di raccontare il loro percorso sulla rotta "smart", sia per ricevere input su un tema che accomuna piccole e grandi imprese - la difficoltà di svariati manager di attuare il cambio di mentalità necessario per il L.A. - sia per condividere strategie per superare tale difficoltà.

La validità della sperimentazione attuata sul Lavoro Agile è confermata, infine, dal fatto che sia stata ripresa anche da altri soggetti, con i quali il Comune intrattiene rapporti di collaborazione e di reciproco supporto, trovando quindi interesse e applicazioni a livello locale e nazionale.

CONCLUSIONI

Il lavoro è in costante evoluzione e nell'ottica di captare tutti i segnali di cambiamento e di amplificarli, il Comune continuerà a tenere i **riflettori puntati sul lavoro Agile e sul trend di questo modello organizzativo**, sempre più riconosciuto come "la" forma di lavoro dell'avvenire, abilitante per la città del futuro.

È una vera **rivoluzione che rinnova completamente il modo di lavorare**, trasformandolo in un rapporto più maturo tra lavoratori e organizzazione basato su autonomia, fiducia e responsabilità. In quanto **flessibile**, consente scelte più **inclusive**, non solo di genere, ma anche di generazioni e culture diverse, **sostenibili** dal punto di vista della qualità della vita. Non richiedendo una costante presenza fisica sul luogo di lavoro, grazie al supporto delle **Advanced Information Technologies (AITs)**, è in grado di abbattere confini geografici, culturali e temporali, generando produttività, efficienza e innovazione.

Per queste ragioni, come si diceva in premessa, è una **formula win-win per imprese, lavoratori e lavoratrici e per tutta la comunità**. E' dunque un'opportunità che, accomunando gli interessi di tutti, va sicuramente estesa vincendo le resistenze di coloro, sempre di meno, che ancora non ne comprendono appieno vantaggi e potenzialità, e mantenendo un confronto continuo e costante tra pubbliche amministrazioni, imprese, portatori di interessi, terzo settore e rappresentanti della cittadinanza attiva.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

Clapperton, G., Vanhoutte, P., *“Il Manifesto dello Smart Working. Quando, dove e come lavorare meglio”*, Sunmakers, 2014.

Covey, M., *“The speed of trust”*, Simon & Schuster, 2006.

Duccio Demetrio *“Educare è narrare. Le teorie, le pratiche, la cura”*, Milano, Ed Mimesis, 2012.

Deskmag *“Results of the 5th Global Coworking Survey”*, 2015.

K. L. Hartog, A. Solimene, G. Tufani *“The smart working book”*, Ed Seedble, 2015.

G. Lanzavecchia *“Il lavoro di oggi e domani. Sapere, tecnologia e creatività”*, Salerno, Ed Book Sprint 2014.

Osservatorio Smart Working, *“Smart Working and Smart Workplace”*, Politecnico di Milano, 2014.

Sanchez R., *“Strategic flexibility in product competition”*, Strategic Management Journal, 2007.

Clay Spinuzzi, *Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity*, Journal of Business and Technical Communication, 2012.

U.S. General Service Administration, *“What is the definition for each of the typical Alternative Workplace Arrangement (AWA)”*, 2014.

<http://www.spremutedigitali.com/argomenti/smartworking/dialogo-smart-working>

<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Pagine/Smart-working.aspx> Addio telelavoro, debutta lo smartworking

<http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2016-01-29/addio-telelavoro-debuttasmart-working-lavorare-casa-aumenta-produttivita>

<https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/obiettivo-coworking-cambiare-il-lavoro-e-le-organizzazioni/>

<https://www.cattolicanews.it/studi-e-ricerche-il-coworking-cambia-il-lavoro>

<http://www.forumpa.it/riforma-pa/perche-il-lavoro-agile-serve-alla-pa-parrella-ecco-i-risultati-della-prima-fase-di-sperimentazione>

<https://www.insidemarketing.it/smart-working-lavoro-agile/>

<http://www.forumpa.it/lavoro-e-welfare/il-lavoro-che-cambia-mettiamo-al-centro-limpatto-della-trasformazione-digitale>

<http://www.pongovernance1420.gov.it/it/progetto/lavoro-agile/>

<http://www.yoroom.it/lavoro-agile-nuovi-paradigmi-tra-smart-working-e-coworking/>

<http://www.secondowelfare.it/primo-welfare/lavoro/lavoro-agile-per-il-futuro-della-pa-pratiche-innovative-per-la-conciliazione-vita-lavoro-.html>

<http://www.spaziotu.com/tag/lavoro-agile/>

<https://www.ilsole24ore.com/art/management/2018-04-17/l-azienda-successo-sara-piu-collaborativa-e-meno-gerarchica-160254.shtml?uuid=AEyH4iZE>

http://alleyoop.ilsole24ore.com/2017/05/22/il-lavoro-agile-libera-tutti-le-citta-le-imprese-e-le-persone/?refresh_ce=1

<https://www.manageritalia.it/it/lavoro/settimana-del-lavoro-agile-2017>

<https://www.millionaire.it/smart-working-milano-una-settimana-dedicata-al-lavoro-agile/>

<https://assodigitale.it/trendiest-notizie/economia/cose-lavoro-agile-uno-smart-working-deve-dei-principi/>

LOGHI REALTÀ ADERENTI 2018





COWORKING 2018

COWORKING GENOVA DE FERRARI BY COWO

COWORKING LECCO CENTRO BY COWO

1Lab

5cento coworking

A&B coworking

Avanzi s.r.l.

B-Smart Center

Base

Base Milano

Besanopoli sas

Bliss Coworking

Borgo Sostenibile

Bside

Business Lounge A&P Network

C32

COWO ATELIER KAREN HUBER

COWO LIMITO PIOLTELLO

COWO MILANO DUOMO

COWO ROVIGO/PORTA ADIGE

COWO BOLOGNA QUATTORDICIA

COWO AREZZO CONFARTIGIANATO

COWO GENOVA CWG

COWO LECCO CENTRO

COWO LEGNANOCOWORKING

COWO LISSONE MATCH POINT

COWO MILANO BOCCONI SPAZIO ELABORA

COWO MONZA CENTRO

COWO PARMA QUINTPIANO FLEMING

COWO ROMA TRASTEVERE PUNTO COWORKING

COWO SARONNO SANTA MARTA

COWO SARONNO VARESE

COWO SOVICO MONZA

COWO UDINE CENTRO

COWO URBINO SYNTHESIS

COWO VADO LIGURE SAVONA

COWO VERONA ORDINE INGEGNERI

COWORKING ARTIGIANO ROZZANO/MUMBLE MUMBLE BY COWO

COWORKING MILANO RUBATTINO BY COWO

COWORKING NOVATE MILANESE/UFFICI FIERA MILANO BY COWO

COWORKING PARTANNA TRAPANI G55 BY COWO

COWORKING SELARGIUS CAGLIARI BY COWO

Cascina Ovi Easy Mamma

Cicerom
Clock Studio
Co-labory
Co.labo - Coworking artigiano
Cofò
Colla Coworking
Collettivo virale
Comfort Office
ConLab spazio di coworking
Copernico Garibaldi
Copernico Isola for S32
Copernico Milano Centrale
Copernico Milano Martesana
Copernico Tortona33
Corefab
Cowo Mantova Porto
Cowo Mestre
CoworkTalenti
Coworking Cowo Milano/Lambrate
Coworking Lab
Coworking Milano Bicocca
Coworking Omegna
Coworking Treviglio
Cowo|360
Dinamo Coworking space
Donatello Coworking
Estel Firenze
Estel Milano
Evo Solution Group
FabLab Metropolitano
FeelGood Coworking
GoWorking
Gorgo +
Hub/Spoke
IBT CENTRE
IGS Impresa sociale
INDIEHUB srl
IT.lab Coworking
Iarchitects srl
Impact Hub Bari
Impact Hub Milano
Kaboom
Ki-Buk
L'Amico Charly

LMA
La Capagrossa
Lab 121
Lab22 Coworking
Lascia la Scia
Loft Coworking
Login - Milano
MDCoworking
MEDA36
Make Milano
Mare Culturale Urbano
Millepiani Coworking
Mod-o
Monza Hub
Multiverso Carrara
Multiverso Firenze
Multiverso Firenze centro
Multiverso Foligno
Multiverso Lucca
Multiverso Milano
Noname HUB
OPEN MORE THAN BOOKS
OTTOFILM
Officine Virtuali - Milano - Rozzano
Offisquare Milano Missori Spazi a Tempo
Offisquare Milano Stazione Vitruvio Spazi a Tempo
Open Space Coworking
PIANO C
Parini CoWorking
Pi.Co.Wo.
Pick Center - Eur
Polihub servizi srl
QF srl coworking + baby
RBB
Rané Workers
Regus - Milano Bicocca
Regus - Milano San Siro
Regus - Milano Segrate Segreen
Regus - Milano Tortona
Regus - Milano Visconti
Regus - Milanofiori 2
Regus - Agrate Brianza
Regus - Bergamo
Regus - Bologna Central Station

Regus - Brescia Skyline
Regus - Genova San Benigno
Regus - Milano Brera
Regus - Milano Buonarroti-Fiera
Regus - Milano Cadorna
Regus - Milano Carrobbio
Regus - Milano Centro Leoni
Regus - Milano Duomo
Regus - Milano Galleria Vittorio Emanuele
Regus - Milano Linate
Regus - Milano Maciachini
Regus - Milano Milanofiori
Regus - Milano Montenapoleone
Regus - Milano Monza
Regus - Milano North park
Regus - Milano Spaces
Regus - Milano Stazione Centrale
Regus - Milano Velasca
Regus - Napoli Brin
Regus - Napoli Garibaldi
Regus - Napoli Municipio
Regus - Padova
Regus - Roma Barberini
Regus - Roma Eur
Regus - Roma Parioli
Regus - Roma Prati
Regus - Roma Sturzo
Regus - Torino City Center
Regus - Torino Dante
Regus - Torino Lingotto
Regus - Verona Forum
Regus Roma Ostiense
Santeria P8
Santeria Social Club
Sloworking
SoDaPao Coworking
Sophia Coworking
Spario Social Coworking
SynergyCo Milano
Talent Garden Calabiana
Talent Garden Merano
Techinnova - Innogrow
The Freelancer's Island
Tiempo Nord Spa

Uffici Porta Volta (Edilizia Moderna Terza S.p.A.)

Unità di Produzione

VIR Fabbrica del Vapore

VIR Via Farini 35

WORK ON CASORETTO

Warehouse Coworking Factory

Wisionaria

Work & Co

Worx Milano

Yatta! Fai da noi

YoRoom

Yoof

inCOWORK - Cernusco S/N

inCOWORK - Cusano Milanino

inCOWORK - Milano Friuli

inCOWORK - Milano Montegani

inCOWORK Milano Washington

inEDI

reStart Coworking

ELENCO INIZIATIVE REALIZZATE NEL 2018 (TITOLI E CONTENUTI)

1 Titolo evento: Help Desk Smart Working – Incontri personalizzati con le imprese

Tutti i giorni della Settimana del Lavoro Agile, dal 21 al 25 maggio

Organizzato da: Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Descrizione breve: per supportare le imprese che intendono conoscere, approfondire o sperimentare l'introduzione in azienda dello smartworking, Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza ha istituito un Help Desk Smart Working, dove è possibile analizzare le varie tematiche inerenti gli aspetti:

- normativi
- contrattuali
- formativi
- di sicurezza sul lavoro
- assicurativi INAIL
- all'utilizzo degli strumenti di lavoro
- al diritto alla disconnessione
- di controllo a distanza dei lavoratori
- di comunicazioni obbligatorie – COB

Inoltre, attraverso Ebiter Milano, le imprese interessate potranno accedere gratuitamente a percorsi formativi proposti dalle strutture

2 Titolo evento: "Lavoro Agile e Smart Working: vantaggi, potenzialità e diffusione" organizzato nell'ambito del Piano della Formazione aziendale 2018

Organizzato da: Comune di Bergamo

Descrizione breve: il programma della giornata formativa è così articolato:

Il Lavoro Agile, cosa è? Perché tutti ne parlano, a che bisogni risponde, alcune buone pratiche. Il Lavoro Agile, perché? I vantaggi per le pubbliche amministrazioni. Il Lavoro Agile, come si fa? Istruzioni per l'uso.

Normativa di riferimento per la Pubblica Amministrazione, rischi e opportunità. Focus culturale: Parole chiave della sfida del cambiamento culturale smart (fiducia, autonomia e responsabilità)

3 Titolo evento: Smart Working Day

Organizzato da: Inside Factory, Be Happy Remotely, Seedble

Descrizione breve: una giornata interamente dedicata allo Smart Working e alla scoperta delle nuove logiche che stanno rivoluzionando il modo di lavorare e collaborare delle organizzazioni. Un'occasione per avvicinarsi allo Smart Working e confrontarsi con esperti e innovatori, scoprire casi di ispirazione e nuovi approcci e concept alla base della collaborazione, condividere esperienze e conoscere più da vicino trend ed evoluzioni sul fenomeno.

4 Titolo evento: I 7 trucchi sportivi per passare all'azione

Organizzato da: Copernico

Descrizione breve: trucchi, segreti e strategie della pratica sportiva, messi a disposizione della vita di tutti i giorni. Un workshop che permette di predisporre la tua mente in modalità "Atletica"

Contenuti del workshop:

- Gli assiomi del miglioramento
- I 7 trucchi: Il piano di Azioni, Il Riposo, L'abito fa il monaco, Gli ambienti 103%, Il ritaglio di tempo, Allenamento consapevole

Cosa imparerai alla fine del workshop:

- Concepire principi di preparazione personale
- Scegliere tra il tuo background esercitazioni per la gestione delle tue giornate
- Redigere un mini piano di azione

5 Titolo evento: Help Desk Smart Working – Incontri personalizzati con le imprese

Organizzato da: Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Descrizione breve: per supportare le imprese che intendono conoscere, approfondire o sperimentare l'introduzione in azienda dello smartworking, Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza ha istituito un Help Desk Smart Working, dove è possibile analizzare le varie tematiche inerenti gli aspetti:

- normativi
- contrattuali
- formativi
- di sicurezza sul lavoro
- assicurativi INAIL
- all'utilizzo degli strumenti di lavoro
- al diritto alla disconnessione
- di controllo a distanza dei lavoratori
- di comunicazioni obbligatorie – COB

Inoltre, attraverso Ebiter Milano, le imprese interessate potranno accedere gratuitamente a percorsi formativi proposti dalle strutture

6 Titolo evento: Seminario "Smartworking per le PMI"

Organizzato da: inCOWORK e Cohengi

Descrizione breve: inCOWORK vuole incoraggiare i manager delle PMI ad adottare lo smartworking all'interno della propria azienda, organizzando un workshop in collaborazione con Cohengi, azienda leader nelle soluzioni di Smart Working, Lavoro Agile, WorkplaceInnovation e Gamification (www.cohengi.com)

Programma

- Il cambiamento nelle organizzazioni
- Come impostare un progetto di introduzione dello Smartworking
- Guida ai principali adempimenti (Accordo, Inail, Privacy e sicurezza)
- Il monitoraggio di un progetto di change organizzativo in ottica di Smart Working

L'obiettivo del seminario è di indicare strumenti e nozioni per indirizzarsi ai nuovi modelli di smartworking.

7 Titolo evento: [CucinaBarilla @ inCOWORK](#)

Organizzato da: inCOWORK

Descrizione breve: quando si lavora fuori casa, il momento del pranzo può risultare difficile da gestire: se nei primi tempi si risolve con bar e focaccerie, a lungo andare si avverte l'esigenza di un piatto che ci ricordi casa e che sia economico e salutare al tempo stesso.

Per il lavoratore Agile, portare la "schiscetta" (così è chiamato il portavivande in milanese) è molto più semplice ed economico.

Per questo, **dal 22 al 24 Maggio 2018**, Barilla propone al Lavoratore Agile un pasto di qualità con il servizio CucinaBarilla: un nuovo modo di mangiare, sano ed equilibrato. Soprattutto a pranzo, quando spesso si è sul luogo di lavoro.

Sarà presente una brand Ambassador di Barilla vi racconterà i segreti di CucinaBarilla e farà degustare a tutti gli ospiti del nostro coworking ricette dolci e salate.

8 Titolo evento: [Esperienze di Lavoro Agile e UCC](#)

Organizzato da: Markab – Forum UCC

Descrizione breve: aggiornamenti sui programmi di smartworking attraverso le testimonianze dei vincitori del Premio Lavoro Agile 2017. Discussione sui contenuti dei bandi di concorso ai premi dedicati alle categorie: Lavoro Agile, Digital Workplace e Agility Organizzativa

9 Titolo evento: ["Laboratorio Smart" - Linee guida per un lavoro smart: dall'analisi all'organizzazione e alla realizzazione](#)

Organizzato da: Città metropolitana di Milano

Descrizione breve: Città metropolitana propone ai Comuni del territorio un Laboratorio Smart per progettare, organizzare e gestire un progetto di lavoro agile su misura, promuovendo così la diffusione della cultura del lavoro agile, già praticato dai/dalle dipendenti dell'Ente dal mese di dicembre scorso.

Il Laboratorio Smart è un momento di incontro e scambio, rivolto ai gestori delle risorse umane dei Comuni del territorio metropolitano, nel quale Città metropolitana condivide il modello di smartworking adottato nell'Ente con i Comuni interessati, definendo le Linee Guida: a partire dalla normativa, dall'approccio organizzativo, fino alla gestione operativa, al controllo e monitoraggio dei risultati. Saranno presenti dirigenti e funzionari dell'Area risorse umane e dell'Area Tutela e Valorizzazione ambientale, che hanno progettato e gestiscono lo smartworking per il personale della Città metropolitana.

10 Titolo evento: [Creare lo spazio di lavoro digitale per lo smartworking](#)

Organizzato da: Citrix Systems Italy Srl

Descrizione breve: contenuti - come massimizzare l'esperienza e la produttività per le persone; come creare gli spazi digitali che "realizzano veramente" le promesse del lavoro agile; come garantire dinamicamente una sicurezza centrata sugli utenti e sui contesti in cui vogliono lavorare; esempi live di spazi digitali in contesti di smartworking.

11 Titolo evento: Laboratorio dello Smart Working

Organizzato da: Valore D e Vodafone

Descrizione breve: durante la Settimana del Lavoro Agile, promossa dal Comune di Milano, le aziende partner di Valore D si confrontano sulla sfida digitale dello Smart Working che partendo dagli strumenti, mettendo al centro le persone e l'organizzazione, arriva a trasformare la cultura. Sarà anche condivisa la Policy Perfetta.

12 Titolo evento: Pensiero agile - Primo appuntamento dell'evento "Agile&Co. Il futuro del lavoro tra conciliazione e condivisione"

Organizzato da: Comune di Milano - Assessorato alle Politiche del lavoro, Attività produttive, Commercio e Risorse umane e Didael KTS

Descrizione breve: uno sguardo sui cambiamenti spazio-temporali del lavoro e sulle loro implicazioni nella vita delle persone e delle organizzazioni. Riflessione e conversazione sul lavoro agile: il punto di vista di Cristina Tajani, Rita Querzè, Monica Parrella, Annamaria Ponzellini e Gianna Martinengo.

13 Titolo evento: Bike Road Map

Organizzato da: Il Prisma Architettura srl Milano

Descrizione breve: l'obiettivo dell'evento è di sensibilizzare le aziende, i lavoratori e le lavoratrici rispetto ai vantaggi nella scelta del Lavoro Agile. Un'esperienza itinerante per la città di Milano in cui emergeranno casi di aziende che fanno la differenza per la vita dei loro dipendenti. Con questo evento desideriamo far parte di questo cambiamento e comunicarlo anche agli altri. I riders del Bike Road Map saliranno in sella per scoprire luoghi in cui il lavoro agile è la regola e conoscere consigli di esperti, per migliorare il proprio work-life balance, nell'ottica di sensibilizzare i più ad un approccio lavorativo sempre 'agile'. Un traguardo da raggiungere in bici insieme.

1. Authentic "Puoi essere te stesso" Mobilità, alimentazione, produttività sul lavoro, relazioni, ogni parte della nostra routine può e deve rispettare il modo di essere di ciascuno di noi.
 2. Break Through "Vivi per un giorno le cose da un altro punto di vista". L'evento mira a far conoscere e vivere attraverso questa esperienza punti di vista diversi raccontati da esperti che hanno fatto di uno stile di vita sostenibile l'abitudine e non l'eccezione. Case studies a cui ispirarsi!
 3. TailorMade "Scegli la tua dimensione". Essere se stessi, osservando la diversità che ci circonda ci permette di scegliere quello che davvero fa al nostro caso e costruire la nostra dimensione ideale.
-

14 Titolo evento: AEQUACY. Il nuovo modello organizzativo per prosperare in un mondo complesso

Organizzato da: Copernico

Descrizione breve: presentazione del libro "Aequacy": il nuovo modello organizzativo centrato sull'uomo con un design rivoluzionario, raccontato attraverso il progetto di ricerca Organization 3.0. Durante la presentazione, i partecipanti potranno:

- Comprendere la natura sistemica delle sfide organizzative;
- Comprendere come la struttura gerarchica genera e rafforza proprio quelle dinamiche di cui le aziende cercano di disfarsi;
- Scoprire quali saranno le modalità e pratiche organizzative delle aziende di successo del futuro;
- Comprendere cosa cambia passare da un design gerarchico ad uno basato su team auto-organizzati.

15 Titolo evento: Coworking a Milano: un mondo in transizione. 7 anni di coworking a Milano. Come sono cambiate le forme e i luoghi del lavoro in città - Secondo appuntamento dell'evento "Agile&Co. Il futuro del lavoro tra conciliazione e condivisione"

Descrizione breve: confronto con i principali protagonisti del settore sulle evoluzioni in corso, a partire dalle evidenze emerse dagli strumenti di sostegno a coworking e coworkers.

16 Titolo evento: Help Desk Smart Working – Incontri personalizzati con le imprese

Organizzato da: Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Luogo: Milano, Corso Venezia, 47

Descrizione breve: per supportare le imprese che intendono conoscere, approfondire o sperimentare l'introduzione in azienda dello smartworking, Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza ha istituito un Help Desk Smart Working, dove è possibile analizzare le varie tematiche inerenti gli aspetti:

- normativi
- contrattuali
- formativi
- di sicurezza sul lavoro
- assicurativi INAIL
- all'utilizzo degli strumenti di lavoro
- al diritto alla disconnessione
- di controllo a distanza dei lavoratori
- di comunicazioni obbligatorie – COB

Inoltre, attraverso Ebiter Milano, le imprese interessate potranno accedere gratuitamente a percorsi formativi proposti dalle strutture

17 Titolo evento: CucinaBarilla @ inCOWORK

Organizzato da: inCOWORK

Descrizione breve: quando si lavora fuori casa, il momento del pranzo può risultare difficile da gestire: se nei primi tempi si risolve con bar e focaccerie, a lungo andare si avverte l'esigenza di un piatto che ci ricordi casa e che sia economico e salutare al tempo stesso.

Per il lavoratore Agile, portare la "schiscetta" (così è chiamato il portavivande in milanese) è molto più semplice ed economico.

Per questo, **dal 22 al 24 Maggio 2018**, Barilla propone al Lavoratore Agile un pasto di qualità con il servizio CucinaBarilla: un nuovo modo di mangiare, sano ed equilibrato. Soprattutto a pranzo, quando spesso si è sul luogo di lavoro.

Sarà presente una brand Ambassador di Barilla vi racconterà i segreti di CucinaBarilla e farà degustare a tutti gli ospiti del nostro coworking ricette dolci e salate.

18 Titolo evento: Smart working e l'avvio di una rete cittadina

Organizzato da: Comune di Genova

Descrizione breve: incontro per addetti ai lavori di pubbliche amministrazioni, aziende, istituti di ricerca per avviare una co-progettazione dell'attuazione di forme flessibili di lavoro a livello cittadino.

19 Titolo evento: Smart Working: un nuovo modo di concepire e gestire il lavoro dipendente

Organizzato da: ITER

Descrizione breve: lo Smart Working è un nuovo modo di concepire e gestire il lavoro dipendente grazie alle moderne tecnologie che restituisce al prestatore la flessibilità e che pone al centro del rapporto di lavoro le attività da svolgere e le competenze. La risposta del nostro Paese dopo l'entrata in vigore della Legge n.81/2017

Programma:

- La gestione del rapporto di lavoro: l'accordo tra le parti.
- Lo svolgimento della prestazione: orario, trattamento economico normativo, formazione, potere di controllo e disciplinare, salute e sicurezza, infortuni e malattie professionali.
- L'utilizzo della tecnologia: diritto alla disconnessione e limiti allo spill over.
- Smart working e privacy.
- A che punto siamo: come le imprese italiane hanno aderito allo smartworking

20 Titolo evento: Work smart. Work safe. Work sustainable

Organizzato da: Stantec SpA (Centro Direzionale Milano 2, Palazzo Canova – 20090 Segrate (Mi))

Descrizione breve: si possono risparmiare, con lo smartworking, più di 100.000€ di spese aziendali, 20.000€ di spese sostenute dai dipendenti, 40 tonnellate di CO2, oltre 3.000 ore in strada e 130.000km di spostamenti? Racconteremo l'esperienza di Stantec che dal 2008 ad oggi contribuisce al benessere (riduzione stress lavoro-correlato) dei dipendenti, sicurezza (diminuzione di rischi di incidente da spostamenti), sostenibilità ambientale, motivazione e produttività.

Stantec presenterà **S-mafely**, il tool informatico che ha sviluppato per misurare l'impatto economico, ambientale e sociale dello smartworking. Ascolteremo anche le testimonianze di Jabra, attiva nella tecnologia per il lavoro agile, e Piano C, realtà di co-working e laboratorio di talenti. Il workshop rilascerà 2 crediti per RSPP, ASPP, formatori e RLS.

21 Titolo evento: Smart Working per l'Industria 4.0

Organizzato da: It.LabCoworking

Descrizione breve: Tema dell'iniziativa è lo "Smart Working" o "Lavoro Agile" e la nuova visione di vedere il lavoro. In particolare, si organizza una giornata dal tema: "Smart Working per l'Industria 4.0". La giornata prevede la partecipazione di esponenti appartenenti alle principali associazioni di categoria, amministratori comunali ed esperti del settore per discutere sulle tematiche attuali che riguardano il mondo dell'imprenditoria, l'evoluzione del lavoro, l'Industria 4.0 e la promozione dello Smart Working.

22 Titolo evento: Help Desk Smart Working – Incontri personalizzati con le imprese

Organizzato da: Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Descrizione breve: per supportare le imprese che intendono conoscere, approfondire o sperimentare l'introduzione in azienda dello smartworking, Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza ha istituito un Help Desk Smart Working, dove è possibile analizzare le varie tematiche inerenti gli aspetti:

- normativi
- contrattuali
- formativi
- di sicurezza sul lavoro
- assicurativi INAIL
- all'utilizzo degli strumenti di lavoro
- al diritto alla disconnessione
- di controllo a distanza dei lavoratori
- di comunicazioni obbligatorie – COB

Inoltre, attraverso Ebiter Milano, le imprese interessate potranno accedere gratuitamente a percorsi formativi proposti dalle strutture

23 Titolo evento: CucinaBarilla @ inCOWORK

Organizzato da: inCOWORK

Descrizione breve: quando si lavora fuori casa, il momento del pranzo può risultare difficile da gestire: se nei primi tempi si risolve con bar e focaccerie, a lungo andare si avverte l'esigenza di un piatto che ci ricordi casa e che sia economico e salutare al tempo stesso.

Per il lavoratore Agile, portare la "schiscetta" (così è chiamato il portavivande in milanese) è molto più semplice ed economico.

Per questo, **dal 22 al 24 Maggio 2018**, Barilla propone al Lavoratore Agile un pasto di qualità con il servizio CucinaBarilla: un nuovo modo di mangiare, sano ed equilibrato. Soprattutto a pranzo, quando spesso si è sul luogo di lavoro.

24 Titolo evento: Digitalizzazione intelligente dei documenti con NUANCE

Organizzato da: Aldo Bulfone Group

Descrizione breve: incontro dedicato al settore degli STUDI LEGALI - Soluzioni NUANCE per aumentare la produttività negli uffici con una digitalizzazione intelligente dei documenti

25 Titolo evento: Smart &Well - Percorsi di change management

Organizzato da: TRIVIOQUADRIVIO e DOXA

Descrizione breve: in occasione della Settimana del Lavoro Agile 2018 promossa dal Comune di Milano e dopo il successo del convegno "Smart &Well - Indagine sul lavoro agile e il benessere aziendale. Nuovi scenari di intervento" (8 marzo 2018, Palazzo delle Stelline - Milano), Doxa, prima società di ricerche di mercato in Italia, e Trivioquadrivio, società di consulenza strategica che si occupa di change management e sviluppo organizzativo, tornano con un evento che intende esplorare i diversi aspetti del cambiamento organizzativo legato alle nuove modalità di lavoro agile e smart. L'evento offre ai partecipanti:

- presentazione dei risultati del lavoro di ricerca condotto da Doxa in merito alle attese e alle politiche che le organizzazioni applicano sui temi dello smartworking, change management e welfare aziendale.
- esperienza di workshop hands-on con la metodologia "Board of business change", che innesca una riflessione sugli aspetti più concreti del cambiamento.
- racconto delle logiche di un efficace percorso di change management per l'introduzione del lavoro smart e agile, centrato sulla valorizzazione dell'ingegnosità delle persone che vivono l'azienda giorno dopo giorno.

26 Titolo evento: Smart Working: istruzioni per un lavoro più felice e produttivo

Organizzato da: Qf srl

Descrizione breve: Sophie Tringali - Office Manager & Coach di OfficeTime International, consulente per l'organizzazione del tempo, individuando metodi personalizzati e workshop dinamici anche pianificazione e supporto del lavoro il lavoro di ufficio e del tempo libero, dedicato ai liberi professionisti, donne in carriera, start-up e assistenti per lavorare sempre in modo più smart, strutturato e con meno stress nell'ottica del "Lavoro Agile".

27 Titolo evento: MINDFULNESS LUNCH

Organizzato da: Copernico Milano

Descrizione breve: la pausa pranzo è spesso un momento molto pieno in cui il concetto di pausa può totalmente sfuggire. Con quest'iniziativa i partecipanti sperimenteranno la possibilità di fermarsi e di praticare la consapevolezza attraverso il cibo.

28 Titolo evento: Come introdurre lo Smart working in azienda

Organizzato da: Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza

Milano Monza e Brianza - Auditorium Gio Ponti (piano interrato) - Via Pantano n. 9 - Milano.

Descrizione breve: l'incontro ha lo scopo di approfondire il tema dello smartworking con particolare attenzione agli aspetti normativi, contrattuali e di sicurezza sul lavoro nonché le opportunità legate alla work placestrategy.

29 Titolo evento: Lavoro Agile: l'esperienza di progetto e la piattaforma interattiva di supporto

Organizzato da: Wattajob con la partecipazione di un cliente-testimonial (da confermare)

Descrizione breve: l'evento illustra le opportunità e le sfide del Lavoro Agile, la normativa, gli aspetti contrattuali, di policy e di privacy, alcuni casi reali, la metodologia per la scelta del target e una soluzione pratica: la piattaforma di e-learning e supporto alla gestione.

Agenda dell'evento:

- Il Lavoro Agile tra norme, contratti e policy aziendali. Privacy e diritto alla disconnessione
- Come avviare un progetto pilota di Smart Working? L'importanza della Social Network Analysis come strumento di ricostruzione delle reti sociali e della popolazione aziendale target
- Esperienze progettuali di Smart Working
- The Smart Side: la piattaforma digitale immersiva di supporto. Presentazione e dimostrazione
- Conclusioni e discussione

30 Titolo evento: Smart working: opportunità per aumentare la competitività delle MPMI

Organizzato da: A.P.I. Associazione Piccole e Medie Industrie, APA Confartigianato Imprese e l'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Milano

Descrizione breve: sono sempre più numerose le aziende e le istituzioni che adottano il Lavoro Agile e, più in generale, politiche di flessibilità oraria e di welfare, favorendo quindi la conciliazione vita lavoro per donne e uomini che lavorano in realtà professionali articolate e in contesti urbani ad alta complessità.

Esperti e imprese si confronteranno su: Opportunità per le MPMI; Smart Working: non solo questione di work life balance; Lo Smart Working strategico: testimonianze di casi di successo; L'applicazione pratica delle norme regolatrici.

31 Titolo evento: #Casa Siemens a misura di smartworking

Organizzato da: AREL, Associazione Real Estate Ladies

Descrizione breve: le professioniste e le manager del settore real estate avranno l'occasione di scoprire la nuova sede di Siemens in una speciale visita guidata e commentata da Siemens, e dagli architetti coinvolti nel progetto che racconteranno l'edificio da un punto di vista architettonico, di design e di gestione del verde in ottica smartworking.

32 Titolo evento: Lavoro agile, esperienze a confronto

Organizzato da: Studio Legale LEXELLENT

Descrizione breve: le storie di impresa di chi ha scelto di adottare un nuovo stile lavorativo e lo stato dell'arte ad un anno dall'approvazione della legge 81/2017 (Avv. Giulietta Bergamaschi)

33 Titolo evento: Help Desk Smart Working – Incontri personalizzati con le imprese

Organizzato da: Confcommercio Milano, Lodi, Monza e Brianza

Descrizione breve: per supportare le imprese che intendono conoscere, approfondire o sperimentare l'introduzione in azienda dello smartworking, Confcommercio Milano, Lodi, Monza Brianza ha istituito un Help Desk Smart Working, dove è possibile analizzare le varie tematiche inerenti gli aspetti:

- normativi
- contrattuali
- formativi
- di sicurezza sul lavoro
- assicurativi INAIL
- all'utilizzo degli strumenti di lavoro
- al diritto alla disconnessione
- di controllo a distanza dei lavoratori
- di comunicazioni obbligatorie – COB

Inoltre, attraverso Ebiter Milano, le imprese interessate potranno accedere gratuitamente a percorsi formativi proposti

34 Titolo evento: CREA BAZAR

Organizzato da: Copernico

Descrizione breve: Crea Bazar vuole diffondere nelle organizzazioni l'arte della facilitazione creativa, consentendo a quante più persone possibile di conoscere e sperimentare tool diversi in un ambiente divertente e leggero. Crea Bazar è strutturato in vari corner dove si svolgono simultaneamente brevi workshop creativi tenuti da facilitatori esperti, in cui i partecipanti possono sperimentare tecniche e strumenti per:

- promuovere il benessere sul lavoro
 - favorire la risoluzione di problemi e situazioni di impasse
 - stimolare la creatività individuale e aziendale.
-

35 Titolo evento: il Regolamento Smart WorkingReevol Italy

Organizzato da: HR ITALY

Descrizione breve: presentazione delle finalità dell'adozione dello Smart Working in azienda, condivisione della regolamentazione, organizzazione di un osservatorio per la valutazione dei KPI

36 Titolo evento: Smart Working Journey @Subito

Organizzato da: Subito.it srl

Descrizione breve: condivisione delle leve di progettazione e dei risultati ottenuti a distanza di 3 anni dall'introduzione dello smartworking in azienda.

37 Titolo evento: Soul Salad Maggio 2018

Organizzato da: Impact Hub Milano

Descrizione breve: aperitivo di networking tra Hubbers (coworkersresident in Impact Hub Milano) e lavoratori agili che usufruiranno degli spazi di Via Aosta n. 4/A durante la Settimana del Lavoro Agile.

SOGGETTI ADERENTI ALLE 3 GIORNATE 2014, 2015 E 2016 E ALLE 2 SETTIMANE 2017 E 2018

L'elenco che segue presenta tutti i soggetti (aziende e enti) che hanno aderito una o più volte alle tre edizioni della Giornata e alle due edizioni della Settimana del Lavoro Agile.

AZIENDE ED ENTI

AZIENDE

2BHAPPY Associazione culturale
3 Italia
3m Italia
47 Deck srl
626 Azienda Sicurezza Lavoro
A.P.I. Associazione Piccole e Medie Industrie
A2a Spa
ABB S.p.A-
ABI - Associazione Bancaria Italiana
Accenture Spa
Accor Hospitality Italia S.R.L.
ACI Automobile Club D'Italia""
Actionaid International Italia Onlus
Adecco Italia Holding Di Partecipazione e Servizi Spa
Adp Employer Services Italia Spa
AECOM URS Italia S.p.A.
Aegis Intermedia Sas
Agenzia metropolitana per la formazione e l'orientamento e il lavoro
Agenzia Mobilità Ambiente e Territorio srl
Agenzia per la formazione e l'orientamento e lavoro Sud Milano
AIDP Lombardia
ALASCOM Services srl
Aldo Bulfone Group
ALLIANZ SPA
Alma Srl
Alstom
Altavia Italia S.R.L.
Amgen S.r.l.
ANCI Lombardia
APA Confartigianato Imprese Milano Monza e Brianza
Archimeg Architetti Associati
Ardea S.R.L.
AREL ASS. Real Estate Ladies
Arkad-ABB S.p.A.
Arkadin Italy
Articolo 1 srl - Agenzia per il Lavoro
Arvato Services Italia S.r.l.
Associazione Businessmum
Associazione Ifma Italia
Assolombarda Confindustria Milano Monza E Brianza
ATM S.P.A.
Aubay Italia Spa
AVANADE ITALY
Avanzi Sri
Ayiming Italia Srl
Ayno Videoconferenze
Az Servives Point Srl
Azienda Servizi alla Persona Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio
Aziendachefunziona di Ing. Aldo Pomponi
AZZURRA SERVICE S.A.S. DI SICCO LIANA & C.

Banca Carige Spa
Banca del Piemonte S.p.A.
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA SPA
Banca Nazionale Del Lavoro Spa 48
Banca Popolare Dell'Emilia Romagna
Banca Popolare Di Milano
Banco Popolare
Barclays Bank Pie Italy
Barilla
BASE Milano
BASF Italia S.P.A.
Basilichi Spa
BAYER SPA
Bcs Spa
Be Happy Remotely
Beiersdorf
Bep - business e persone srl
Biemme Adesivi Srl
Bliss Corporation/Bliss Coworking
Bnp Paribas Succursale Italia
Borsa Italiana S.P.A.
Boston Group Sri
B-Smart Center
Caceis Bank Italy Branch
CADO' di Dorina Camusso
Cap Holding Spa
Capgemini Italia Spa
CAR CLINIC Srl
Cargill
Carrefour Italia
Cartasi Spa
Castel Srl
Cattolica Assicurazioni Soc.Coop.
CBA Studio Legale e Tributario
CBRE S.p.A.
Cefriels. Con s.r.l.
Centro Cardiologico Monzino
Centro di Iniziativa Europea Soc. Coop.
Centro Studi Di Informatica Giuridica Di Ivrea Torino
Cesvi Fondazione Onlus
Challenge Network S.R.L.
Chep Italia Srl
Cisco Systems Italy Srl
CISL
Citibank
CITRIX SYSTEMS ITALY S.r.l
Clickutility Team
Clifford Chance Studio Legale Associato
CNA Milano
Cnh Industriali Italia Spa
Co.Esa Coop. Sociale Arl Onlus
Coca-Cola Italia Srl
Cogess cooperativa sociale
Cohengi
Colt Technology Services
CONFCOMMERCIO Milano Lodi Monza e Brianza
Confcooperative Milano Lodi Monza e Brianza
CONFESERCENTI MILANO
Conservatorio22 Business Centre
Consorzio Ecoped
Consorzio Ecopower
Consorzio ecoR'it
CONSORZIO FARSI PROSSIMO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Consorzio Ridomus
Consorzio Sistema Imprese Sociali
Contactlab S.P.A.
Coop Consorzio Nord Ovest
Copernico srl
COWORKING LAB
Coworking Login
Crédit Agricole CariparmaSpA
Credit System Auditing & Collection Srl
D2U - Design to Users Srl
Daiichi Sankyo Italia SpA
Danone Company
DE NORA SPA
Degw Italia
DETTO FATTO SOCIETA' COOPERATIVA SOCIALE
Deutsche Bank
Didael KTS
DISCOVERY ITALIA S.R.L.
Dnv GI Business Assurance Italia
Doxa Spa
Duel
E.ON Italia
Easy Welfare Srl
Easymamma a.p.s.
Ebiter Milano
Econocom International Italia Spa
Edenred Italia
EDI EFFETTI DIGITALI ITALIANI SRL
Edilizia Moderna Terza Spa
eFM SpA
EIDOSMEDIA SPA
ELAN SRL
Ellequadra Srl
Enel Group
Engie Italia
Enimac Srl
Ennevolte Srl
Equipment Maintenance & Service S.R.L.
Ericsson
Erm Italia Spa
ESTEL GROUP
Eudaimon Srl
Eu-Tròpia Srl
Exom Group Srl
Far Networks Srl
Fastweb Spa
Federdistribuzione
Fiabilis Consulting Group Italia S.R.L.
FILO DI ARIANNA Società Cooperativa sociale
Flixbus Srl
FLUIDA EUROPE SRL
Fondazione Housing Sociale
Fondazione ISTUD
Fondazione Welfare Ambrosiano
Fondo Roberto Villa
Forum Ucc + Social
Galdus Società Cooperativa Sociale
Gdf Suez Energia Italia Spa
Generali Italia S.p.A.
Gi Group Spa
Gianasso Srl
Giovanna Gianvito Comunicazione Snc
Global System Srl

Grafica E Parole Di Guarischi Maria Angela Francesca
Great Piace To Work Institute Italia Srl
Grunenthal Italia Srl
GRUPPO CAP
Gruppo Enel
Gruppo Nestlé Italia
Gruppo Psa Peugeot Citroen
Gruppo SAFE
GRUPPO ZURICH ITALIA
GS spa del Gruppo Carrefour Italia
Halldis Italia S.R.L.
Havas Media Srl
HERMAN MILLER
Hobo Space - Coworking
HR ITALY Sesto San Giovanni
Humanitas Mirasole Spa
Hyundai Motor Company Italy
IBM Italia S.p.A.
Idea Lavoro Formazione srl
IED ISTITUTO EUROPEO DI DESIGN
Ifitalia S.p.A.
IFMA Italia
IKEA Italia Retail Srl
IL PRISMA ARCHITETTURA SRL
IMPACT HUB MILANO
Infojobsitalia srl
Inside Factory (Brand Power by VoipVoices.r.l.)
Integra Document Management Srl
Intesa Sanpaolo S.P.A.
IRS Istituto per la Ricerca Sociale
i-Seed (SPD Consulting)
Istituto Centrale Delle Banche Popolari Italiane Spa
Istituto Europeo Di Oncologia
ITALDATA S.p.A.
ITALGAS SPA
Iter srl in collaborazione con Cisco Systems srl
Jabra
Jobdisabili Srl
Jointly Il Welfare Condiviso Srl
JT International Italia SRL
KAOS sas
Kelly Services Spa
Key2people Executive Search Srl
Kolme Srl
Kone S.P.A
Kpmg
L22
La Cucina italiana
Laboratorio Percorsi di Secondo Welfare
Ibm Italia Spa
Legal Solutions
Legambiente Lombardia Onlus
L'Erbolario
Ifoa - Istituto Formazione Operatori Aziendali
Life Solutions Wisdom S.R.L.
LinkedIn
Linklaters Studio Legale Associato
Linkme Srl
Lncowo Coworking Milano
Infojobs Italia Srl
L'Oréal Italia Spa
Ipq Technologie Srl
Ipsos Srl

Italtel S.P.A.
LUNDBECK ITALIA SPA
Maire Tecnimont S.p.A.
Manet Srl
Manforte Srl
Mara Pieracci
Mare Culturale Urbano
Markab - Forum UCC
MARKET RISK MANAGEMENT SRL
Mars Italia Spa
Mellin S.p.A.
Methodos S.p.A.
Michael Page International Italia Srl
Micron Semiconductor Italia S.R.L.
Microsoft Italia Srl
Milano legal solutions
MILANO RISTORAZIONE SPA
Mixura Srl
Mm Spa
Mondelez International
MotorK Italia Srl
MozeSri
Mumble MumbleSnc
Muoversi S.R.L.
MWH now part of Stantec
MYSPOY
Ncr Italia Srl
Nestlé Italiana S.p.A.
Netclouding Srl
Next Planet Sri - Coworking Lab
Nh Italia S.P.A
Nokia Sales International Oj Sede Secondaria In Italia
Nutricia Italia S.p.A.
Omcd Spa
O-Office Italia
OPERARI
Ordine Dei Dottori Commercialisti e Degli Esperti Contabili di Milano
Outsource It Srls
Overweb Srl
Page Personnel Italia Spa
Peplo.me Srl
Percorsi di Secondo welfare
Philips Spa
Piano C Srl
PIRELLI TYRE SPA
Plantronics Bv Sede Secondaria Italia
Planum. The Journal Of Urbanism
Polycom Italia
Professional Solutions Srl
Proteina
Qf Srl
Radiomamma Di Carlotta Jesi
Rbb Studio S.R.L.
Randstad Group Italia Spa
Rbb Studio S.R.L.
REBIS SRL UNIPERSONALE
Regus Business Centres Italia Srl
RETE DEGLI ENTI ATTUATORI DGR 254/16 REGIONE VENETO
Retelit SpA
REVEVOL ITALIA Srl
Robert Bosch Società Unipersonale Spa
Rodi & Partner Audit S.R.L.
Rossi Service S.R.L.

RWA Consulting
S.C. Johnson Italy Srl
SafeScarl
Sanofi Spa
Sas Institute Sri
Scontissima
Scuola Superiore del Commercio del Turismo dei Servizi e delle Professioni
SEA - Società per Azioni Esercizi Aeroportuali
SEALED AIR SRL
Seat Pagine Gialle Spa
Secretary.It Srl
Seedble
Seeweb Srl
Servizi Aziendali Pricewaterhouse- coopers Srl
SGSS SPA
Shell Italia Oil Products Srl
Sia S.P.A.
Siemens S.P.A.
Sisal Spa
Smartworking Srl
Snam S.p.A.
SOCIOSFERA ONLUS
Softjam S.P.A.
Spa Conform Srl
SPACES
Spazio Aperto Servizi Onlus
Spectrum Brands Italia S.R.L.
Standard & Poor's Credit Market Services Italy Srl
Stantec S.p.A.
Studio Legale Lexellent
Subito Srl
SYNERGYCO Milano Certosa
Talent Garden Milano Srl
Tamoil Italia SpA
Target Italia Srl
TECH DATA ITALIA
Techinnova S.R.L.
Telecom Italia Spa
The Best Piace S.R.L
Tiemme Srl
Tntpost Italia Spa
Tonucci & Partners
Towers Watson Italia Srl
Tribecube S.R.L.
Trilog S.P.A.
Triplae Srl
TRIVIOQUADRIVIO 300
Ubf Partner S.R.L.
UBI BANCA
Ubisoft Spa
Ucb Pharma
UIL Milano e Lombardia
UniCredit Spa
Unify Spa
Unione Artigiani della Provincia di Milano
Unione di Banche Italiane S.P.A.
Unisys Italia Srl
Unità di Produzione
Valore D
Variazioni Srl
Viafarini
Viola Argenti
Vodafone Italia Spa

Volvo Construction Equipment Italia S.P.A.
WattajobS.r.l.
Webranking Srl
Widevalue Srl
WINGAGE SRL
Wise Growth
Work On Casoretto S.R.L.
Workitect
Workplace Innovation
Wow! (Ways of Working) Webmagazine
Xerox S.P.A.
Zeta Service
Zurich Insurance

ENTI

Agenzia del Demanio E.P.E.
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano
Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Genova
Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di Milano
Camera di Commercio Milano Monza Brianza Lodi
Città di Torino
Città Metropolitana di Genova
Città Metropolitana di Milano
Comune di Andria
Comune di Arese
Comune di Bergamo
Comune di Cinisello Balsamo
Comune di Cremona
Comune di Garbagnate Milanese
Comune di Genova
Comune di Milano
Comune di Rho
Comune di Rozzano
Comune di Segrate
Comune di Trani
Comune di Trezzano Sul Naviglio
Comune di Lodi
MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business
Politecnico di Milano
Provincia Autonoma di Trento
SDA Bocconi School Of Management
Università Degli Studi di Ferrara
Università Degli Studi di Genova
Università Degli Studi di Milano - BICOCCA
Università Degli Studi di Torino

Pubblicazione a cura dell'Unità Mercato del Lavoro
Area Lavoro e Formazione
Direzione Economia Urbana e Lavoro
Comune di Milano

Via Larga 12 - 20122 Milano

Tel. 02 884 63081

PLO.mercatolavoro@comune.milano.it

http://www.comune.milano.it/wps/portal/ist/it/vivicitta/qualitavita/lavoro_agile

Si ringraziano le aziende e i coworking che hanno gentilmente concesso l'uso di proprie foto per il documento

TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI

Tutti i diritti di riproduzione e rielaborazione anche parziale dei testi sono riservati, l'eventuale utilizzo e pubblicazione anche di parti di testo, delle tavole, delle tabelle e delle foto dovrà prevedere la citazione della fonte e l'inserimento della dicitura: ©Comune di Milano