



PER UN MIGLIORE FUTURO DEL LAVORO: PERCORSI PER AGIRE

Il G7 Lavoro a Venaria si è concluso con l'impegno di adottare un approccio inclusivo al mercato del lavoro per non lasciare nessuno indietro. Il confronto continuerà attraverso il "Forum G7 del lavoro del futuro"



"I nostri mercati del lavoro stanno vivendo grandi trasformazioni guidate dalla globalizzazione, dall'automazione, dalla digitalizzazione, dai cambiamenti demografici e dalla migrazione internazionale. Riconosciamo l'importanza di adottare politiche che promuovano mercati del lavoro dinamici e resilienti. Consapevoli che molti dei nostri cittadini sono preoccupati per l'impatto di queste trasformazioni sul loro reddito, sulla sicurezza dei posti di lavoro e sulle loro opportunità di impiego, abbiamo concordato di adottare un approccio inclusivo al mercato del lavoro, con particolare attenzione ai più deboli delle nostre società, per assicurare che nessuno sia lasciato indietro. Così facendo, opereremo in linea con l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile". Lo si legge nella dichiarazione conclusiva del G7 Lavoro e dell'Occupazione di Venaria Reale dal titolo "[Per un migliore](#)

[futuro del lavoro, percorsi per agire](#)". Due giorni - 29 e 30 Settembre - di summit dei ministri del Lavoro di Italia, Germania, Francia, Giappone, Gran Bretagna e Stati Uniti per "promuovere i benefici dell'innovazione tra i gruppi sociali particolarmente esposti alla perdita di un impiego e a coloro che affrontano ostacoli nell'accesso a nuove opportunità di lavoro, inclusi i lavoratori meno qualificati, i lavoratori maturi e le persone con disabilità".

Incentivare le competenze per i lavori del futuro e promuovere i diritti del lavoro, il ruolo cruciale svolto dalle politiche dell'occupazione e dalle politiche di protezione sociale, coinvolgimento di tutte le parti in causa: sono questi i principali impegni presi. "Questo G7 ha al centro l'idea di una giusta transizione e del buon governo dell'innovazione nella direzione del miglioramento delle condizioni di vita delle per-



2

AL VIA GLI SGRAVI PER LE AZIENDE CHE PUNTANO ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

APPROFONDIMENTO



3

"GOOD LIFE SIEMENS" ENTRA IN AZIENDA PER PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'INTERVISTA



5

SETTIMANA EUROPEA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE: EVENTI E INIZIATIVE IN TUTTI I PAESI UE

DALL'EUROPA



6

LA NUOVA SFIDA DI FACEBOOK È WHATSAPP BUSINESS, L'APP PER LE AZIENDE

WEB, SOCIAL & TECH

sono - ha dichiarato il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti - il cambiamento e l'innovazione vanno governati e c'è bisogno che questo tipo di impegno si risolva nella collaborazione tra i Governi, gli Stati, le Istituzioni e le organizzazioni dei lavoratori e degli imprenditori, perché questo cambiamento è così profondo, così radicale che non c'è nessuno che possa pensare di affrontarlo da solo".

Il dialogo e il confronto continuerà attraverso il "Forum G7 del lavoro del futuro", una piattaforma per condividere strategie, scambiare buone pratiche ed esperienze, gestita dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) in collaborazione con l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

segui su





“ La contrattazione aziendale è uno strumento per aumentare la produttività delle imprese e il benessere di chi vi lavora è un fattore chiave ”

AL VIA GLI SGRAVI PER LE AZIENDE CHE PUNTANO ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E LAVORO

Con uno stanziamento di 110 milioni di euro diventa operativa la decontribuzione dei contratti di secondo livello che aiutano i dipendenti nella gestione della loro vita privata. Come? Attraverso l'introduzione di orari flessibili, il sostegno ai genitori e l'ampliamento del welfare aziendale



Continuano gli interventi normativi per favorire la diffusione della contrattazione decentrata, con una nuova misura sperimentale che attua quanto previsto nel decreto attuativo del Jobs Act dedicato alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro (in particolare nell'articolo 25 del Decreto legislativo n.80/2015). Si tratta della decontribuzione per i datori di lavoro privati che abbiano previsto, nei contratti collettivi aziendali, delle misure che vadano nella direzione di conciliare la vita professionale e quella privata dei lavoratori con azioni migliorative rispetto alle previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato. Perché questo tipo di intervento? La contrattazione aziendale è uno strumento per aumentare la produttività delle imprese e il benessere di chi vi lavora è un fattore chiave. Non

solo. Questa misura sperimentale rappresenta un passo in più verso la creazione di un welfare partecipativo, tarato sulle esigenze dei lavoratori che sono coinvolti nell'individuare le aree di intervento.

La novità arriva con il Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017, dove sono stanziati le risorse per il biennio 2017-2018, specificando nel dettaglio quali sono le tre tipologie di misure ammissibili. La prima linea di intervento è destinata alla genitorialità e riguarda la creazione di asili nido e spazi gioco interaziendali o all'interno dell'azienda, l'erogazione di servizi di baby-sitting, l'offerta di percorsi formativi – anche a distanza tramite e-learning, oppure, personalizzati con il coaching - che favoriscano il rientro delle lavoratrici dopo la maternità, l'allungamento del congedo facoltativo per il padre

e l'integrazione economica dell'indennità prevista per i congedi parentali.

I beneficiari delle misure di conciliazione non sono solo i genitori. Il secondo ambito di intervento è quello che interessa la flessibilità organizzativa: il lavoro agile (recentemente disciplinato dalla Legge n.81/2017), il part-time, le banche ore o la cessione solidale dei permessi con l'integrazione da parte dell'azienda della quota ceduta. Infine, gli accordi collettivi potranno prevedere anche l'erogazione di servizi di cura veri e propri per i dipendenti impegnati nell'assistenza a un familiare. Rientrano nell'ambito dell'agevolazione contributiva anche le convenzioni con strutture che offrono servizi utili per ottimizzare la gestione familiare, come il pagamento delle bollette o la lavanderia (servizi time saving).

A fronte dello stanziamento complessivo di 110 milioni di euro previsto nel Decreto, l'ammontare dello sgravio sarà determinato in base al numero dei datori di lavoro che presenteranno la domanda e secondo la relativa forza aziendale media, intesa come il numero medio dei lavoratori occupati nell'anno civile precedente la richiesta. La decontribuzione in questa fase sperimentale riguarderà solo i contratti aziendali - anche qualora recepiscano contratti territoriali - sottoscritti dal 1° gennaio 2017 al 31 agosto 2018. Presto saranno disponibili le modalità operative per accedere alla misura.

seguici su





“Oltre a programmi innovativi di Flexible Benefit, Siemens parte dalla convinzione che i giovani e i colleghi rappresentino una risorsa preziosa per garantire un futuro di innovazione e sostenibilità”

“GOOD LIFE SIEMENS” ENTRA IN AZIENDA PER PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

La multinazionale è impegnata a portare avanti politiche che rispondono alle esigenze specifiche di ogni singolo collaboratore e della sua famiglia. Prossimo obiettivo: sviluppare un programma di assistenza medica H24, 7 giorni su 7



Federica Fasoli, HR manager di Siemens Italia

Siemens opera da oltre 165 anni nelle aree dell'elettrificazione, automazione e digitalizzazione ed è attiva in più di 200 paesi. In Italia è tra i più importanti player di tecnologie per la fornitura di soluzioni, generazione e trasmissione di energia per le infrastrutture, l'automazione e il

software per l'industria. La multinazionale ha circa 351mila collaboratori nel mondo e un fatturato di 79,6 miliardi di euro. Nel nostro paese conta 3000 dipendenti in due stabilimenti produttivi, centri di competenza su software industriale e mobilità elettrica; oltre a un centro tecnologico sui

temi dell'industria 4.0 a Piacenza. Da poco tempo, per i dipendenti italiani, ha avviato uno specifico programma di welfare “Good Life Siemens”, vediamo di che si tratta con Federica Fasoli, HR manager di Siemens Italia.

Quali sono i piani di welfare aziendale e da quanto tempo sono stati introdotti?

Siemens si sta impegnando nel portare avanti politiche che a vario titolo mettano sempre di più al centro la persona. Oltre a programmi innovativi di Flexible Benefit che rispondono alle esigenze specifiche di ogni singolo collaboratore e della sua famiglia, la nostra offerta welfare è variegata e parte dalla convinzione che i giovani e i colleghi rappresentino una risorsa preziosa per garantire un futuro di innovazione e sostenibilità.

Offriamo sempre più servizi che si estendono anche alle famiglie: tra questi, 5 borse di studio annuali all'estero per i figli dei collaboratori nei paesi previsti dal programma, tra i quali Cina, Argentina, Francia, Islanda, Belgio e India. Poi ancora, “Siemens Orienta Giovani”: un'iniziativa periodica di orientamento professionale dedicata sempre ai figli dei collaboratori. Recentemente abbiamo integrato la nostra offerta welfare con “Good Life Siemens”. Si tratta di un programma di “Welfare per l'era digitale” rivolto a tutti i collaboratori, per portare il benessere non solo fisico, ma anche emotivo e finanziario nelle loro vite e in quelle dei fa-

seguici su





“ In Italia, oltre la metà dei collaboratori lavora in smart working. Lavora dove vuoi, quando vuoi e lavora bene: questo il motto che accompagna da anni il modello di organizzazione del lavoro ”



miliari sui temi più stringenti: il futuro della previdenza, la sostenibilità e i nuovi scenari del sistema sanitario pubblico, le opportunità del mondo “digitale” ma anche le sue sfide. A tale scopo sono state sviluppate una serie di iniziative fortemente orientate a comprendere e vivere il futuro: “Financial Life”: informazione e strumenti per comprendere l’attuale sistema pensionistico italiano e la propria situazione previdenziale e finanziaria per avere una vita serena al termine della carriera lavorativa. “Physical Life”: programma di Well-being per un gruppo di Ambassadors che, dopo aver studiato il loro ‘stile di vita ideale’ faranno coaching ai colleghi sui temi del benessere e di uno stile di vita salutare. “Emotional Life”: veri e propri corsi di formazione dal titolo “Corso guida sicura nella rete”, pensati per le persone con figli giovani che devono guardare a internet con maturità per coglierne il meglio. Molto altro si sta pianificando sui temi della salute emotiva e dell’integrazione della diversità in senso lato all’interno dell’organizzazione.

Con quali risultati sui vostri collaboratori?

Abbiamo riscontrato apprezzamento, sod-

disfazione e ricadute positive sulla motivazione. Il welfare aziendale è stato percepito come un segnale di cura e interesse dell’azienda non solo per la vita professionale dei propri lavoratori ma anche per quella privata. Inoltre, le nuove generazioni che entrano in azienda sono sempre di più attente alle politiche di welfare che l’organizzazione è in grado di proporre, perché le ritengono un segnale importante di attenzione alle persone e anche al contesto sociale in cui l’azienda opera.

Qual è stata la ragione che vi ha spinti a elaborare un’ulteriore evoluzione del welfare?

Volevamo creare dei percorsi formativi orientati a comprendere e vivere il futuro in modo più consapevole: la velocità e la connettività del mondo digitale, con gli impatti che può avere sull’equilibrio emotivo e sull’educazione dei figli; l’allungamento della vita media, che si dovrebbe accompagnare con una crescente qualità della vita sia dal punto di vista fisico che economico-finanziario; l’utilizzo dell’intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie nel lavoro, che ne aumentano ritmi e complessità. Oltre a questo ci siamo collegati al segnale arrivato a livello nazionale con il

nuovo contratto collettivo di lavoro e, grazie al confronto proficuo con le parti sociali, abbiamo proposto un’estensione della quota da destinare ai servizi welfare. Accanto ai 100 euro previsti dalla contrattazione nazionale, abbiamo deciso che chi destina almeno il 75% del premio in beni e servizi welfare, riceverà altri 100 euro. Il collaboratore può scegliere tra un’ampia rosa di benefit che include assistenza sanitaria, voucher, previdenza complementare, istruzione, ricreazione e sport.

Quali altri progetti di welfare aziendale verranno avviati?

Sempre all’interno di “Good Life” stiamo sviluppando un programma di assistenza medica con la possibilità di utilizzare device innovativi per il supporto e il monitoraggio della salute e ricevere una consulenza medica H24, 7 giorni su 7.

Accanto a “Good Life”, avete avviato altre misure di conciliazione vita lavorativa e familiare e siete stati i primi a farlo: lo smart working. Come sta andando e quali categorie di lavoratori ha visto maggiormente coinvolti?

Già dal 2011 Siemens ha affrontato con coraggio e spirito fortemente innovativo il tema dello smart working, implementato attraverso il progetto chiamato “Siemens Office”. Si tratta di un radicale cambiamento culturale perché introduce un nuovo modo di pensare e concepire il lavoro, che è gestito dalle persone in modo flessibile e con ampi margini di autonomia personale. “Lavora dove vuoi, quando vuoi e lavora bene”: questo il motto che accompagna da anni il nostro modello di organizzazione del lavoro. Gli obiettivi vengono condivisi con i propri team e manager e si lavora favorendo lo spirito di cooperazione, la fiducia reciproca e la responsabilità individuale. Oggi, oltre la metà dei nostri collaboratori lavora in smart working non solo nel quartier generale a Milano ma in tutte le filiali italiane.

segui su





“ Dal 20 al 24 novembre 2017 sono previsti una serie di appuntamenti per la valorizzazione della formazione professionale, per la divulgazione delle opportunità offerte dalla IFP e dai programmi europei dedicati ”

SETTIMANA EUROPEA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE: EVENTI E INIZIATIVE NEI PAESI UE

“Libera il tuo talento” è lo slogan scelto per partecipare e condividere esperienze di eccellenza in una grande rete che promuove lo sviluppo delle competenze professionali



PARTECIPA ALLA SETTIMANA EUROPEA DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE



Che cosa è la Settimana europea della formazione professionale? È l'iniziativa organizzata dalla Commissione europea per sostenere lo sviluppo delle competenze in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Dal 20 al 24 novembre 2017 in Europa si svolgeranno attività ed eventi per la valorizzazione della formazione professionale, per la divulgazione delle opportunità offerte dalla IFP (Istruzione e Formazione Professionale) e dai programmi europei dedicati. Durante la Settimana, gli eventi si svolgeranno in parallelo a livello europeo, nazionale, regionale e locale.

Studenti IFP, insegnanti, formatori, consulenti per l'orientamento professionale o ricercatori, organizzazioni che si occupano di educazione degli adulti e dei giovani, piccole e medie imprese, grandi aziende, servizi per l'impiego, associazioni di genitori, autorità locali, regionali e nazionali, sindacati, organizzazioni della società civile, camere di commercio, parti sociali o gruppi associati che hanno un interesse nell'IFP possono condividere esperienze di eccellenza e far parte di

una grande rete che promuove lo sviluppo delle competenze professionali.

La formazione professionale è la chiave per l'occupazione, per lo sviluppo economico e consente a tutti di partecipare pienamente alla vita della società. Una formazione di qualità sviluppa il potenziale creativo e innovativo degli studenti. L'IFP è una scelta auspicabile per persone di ogni età e consente il loro inserimento lavorativo in tutto il mondo.

“Libera il tuo talento” è lo slogan scelto per invitare a partecipare e mettersi in gioco. Come si può contribuire per valorizzare e dare maggiore visibilità alle iniziative IFP? Attraverso un evento promozionale. Ad esempio: giornate porte aperte, career day, saloni dell'istruzione, fiere, incontri “chiedi all'esperto” sul posto di lavoro, giornate o serate informative sui programmi di formazione, seminari online di promozione dello sviluppo delle competenze professionali, sessioni in diretta Facebook con personalità che promuovano lo sviluppo professionale lungo tutto l'arco della carriera, conferenze che presentino le nuove tendenze dell'apprendimento, tavole rotonde/chat per le organizzazioni di settore, per discutere del fabbisogno di competenze professionali e delle possibili modalità per svilupparle, discorsi e dichiarazioni che sostengano l'importanza della formazione professionale permanente, visite in azienda. E ancora, oltre agli eventi è possibile organizzare una serie di attività finalizzate a sensibilizzare e promuovere l'importanza dell'IFP: concorsi fotografici, campagne

mediatiche, realizzazione di video o blog, interazioni online e sui social media, scelta di testimonial/personaggi che siano d'ispirazione e raccontino le loro storie di successo nella formazione professionale e nella carriera.

Tutti gli eventi e le attività devono svolgersi tra l'1 settembre e il 31 dicembre 2017. Per partecipare occorre compilare il [modulo di registrazione](#) disponibile sul sito della Commissione.

APPUNTAMENTI

Lunedì 20 novembre

Apertura degli eventi nazionali nei paesi partecipanti

Martedì 21 novembre

“Giornata dei datori di lavoro”, a cura degli Stati membri in stretta collaborazione con il servizio pubblico per l'impiego (SPI)

Mercoledì 22 novembre (Bruxelles)

Conferenza IFP multilaterale con una sessione plenaria nel corso della mattinata e sessioni parallele nel pomeriggio

Giovedì 23 novembre (Bruxelles)

Vertice delle imprese dell'istruzione, svolto nel quadro del Patto europeo per la gioventù, con offerte di tirocini e apprendistati del settore privato in tutta Europa

Venerdì 24 novembre (Bruxelles)

Cerimonia di chiusura che premia i risultati della Settimana

segui su





“ Con questo nuovo strumento Facebook – che nel 2014 ha acquistato WhatsApp – entrerà dunque ufficialmente nel business dell’eCommerce. Attualmente è in fase di testing in Europa, Brasile, India e Indonesia ”

LA NUOVA SFIDA DI FACEBOOK È WHATSAPP BUSINESS, L’APP PER LE AZIENDE

È probabile che l’applicazione sarà gratuita per le piccole attività imprenditoriali, mentre è prevista una soluzione “enterprise” per le grandi aziende. Le verifiche degli account business tramite una spunta verde garantirà maggiore sicurezza agli utenti



Prima ha realizzato l’obiettivo di raggiungere un numero incredibilmente elevato di utenti registrati - 1,3 miliardi attivi ogni mese – e adesso propone un servizio che potrà cambiare il modo in cui le aziende e i clienti entreranno in contatto tra loro: WhatsApp sta per lanciare WhatsApp Business, variante per imprese della nota applicazione, attualmente in fase di testing in Europa, Brasile, India e Indonesia. Con questo nuovo strumento Facebook – che nel 2014 ha acquistato WhatsApp per 19 miliardi di dollari – entrerà dunque ufficialmente nel business dell’eCommerce. Sul blog ufficiale di WhatsApp gli obiettivi sono chiari: “Sappiamo che le aziende hanno esigenze diverse. Ad esempio, vogliono avere una presenza ufficiale, un profilo verificato, in modo che un utente possa facilmente distinguere il loro account da quello di un singolo individuo e necessitano di un modo più semplice di rispondere ai messaggi che ricevono”. Al momento sono in costruzione diversi modelli di business per utilizzare il servizio ma è probabile che WhatsApp Business resti gratuita per le piccole attività imprenditoriali e a pagamento con una soluzione specifica “enterprise” per le aziende di maggiori dimensioni che operano su larga scala e che hanno una base clienti globale, come compagnie aeree, siti di eCommerce e banche. E saranno queste le maggiori beneficiarie delle funzioni disponibili nell’app, come ad esempio, la possibilità di inviare notifiche utili ai propri clienti, modifiche agli orari di un volo o conferme di avvenuta consegna. Insomma, dopo anni di crescita ininterrotta è arrivato il momento di lanciare un modello di monetizzazione che per-

metta di sostenere i costi di mantenimento della piattaforma di messaggistica.

A tal proposito, è stata rilasciata una nuova versione beta dell’applicazione con la funzione Payments, sistema di pagamento utilizzabile in chat che permette transazioni finanziarie tramite UPI (Unified Payments Interface), da banca a banca. In sintesi, gli utenti possono inviare ai propri contatti oltre che messaggi multimediali anche somme di denaro. Il fatto che tale funzione sarà integrata su WhatsApp Business in una chat fra impresa (utente business verificato) e cliente, comporterà la nascita di un canale di comunicazione diretto e sicuro tramite cui velocizzare le operazioni di acquisto di beni e servizi. Data la delicatezza delle informazioni trattate, WhatsApp ha anticipato le modalità di verifica degli account business, i quali verranno identificati con una spunta verde. Inoltre, perché le conversazioni abbiano inizio, dovranno essere gli utenti a contattare per primi le aziende, cosa che già avviene su Messenger e che spingerà le imprese a fare campagne di light advertising della tipologia “clicca e invia un messaggio” sul feed notizie di Facebook.

• NEWSLETTER •

cliclavoro

n°9 - OTTOBRE 2017

COLOPHON

Redazione Cliclavoro

Direzione Generale dei Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione

Via Forno, 8 - 00192 Roma

redazionecliclavoro@lavoro.gov.it
www.cliclavoro.gov.it

seguici su

