

## Allegato N.2

### ORARIO DI LAVORO A MENU'

#### Passi Operativi Congiunti

##### 1° Fase di analisi

- **Indagine conoscitiva interna all'azienda**, per identificare le principali esigenze di conciliazione legate agli orari di lavoro.
- Analisi degli eventuali **vincoli organizzativi/produttivi**, che possono circoscrivere il campo delle opzioni applicabili.
- Scelta delle **modalità di flessibilità dell'orario di lavoro**, in relazione alle esigenze congiunte di conciliazione, dei vincoli organizzativi/produttivi, delle tipologie di lavoratori potenzialmente interessati, valutando i possibili rischi legati a squilibri.

##### 2° Fase di pianificazione

- **Pianificazione delle attività** e gradualità nell'azione (ad esempio, decidendo di sperimentare la modalità di flessibilità prescelta su un'area funzionale, un gruppo di lavoro, ecc.).
- Pianificazione di un sistema di **informazione/comunicazione chiaro e trasparente** relativo al piano prescelto da attuare.
- Predisposizione di un **sistema di monitoraggio** dei risultati (soddisfazione dei lavoratori, valutazione degli impatti sull'organizzazione del lavoro, sulla qualità del lavoro, ecc.).

##### 3° Fase di realizzazione

Avvio del nuovo piano di orari a menù, secondo il seguente schema di massima:

- l'impresa dichiara i suoi fabbisogni di lavoro, per figure professionali e per reparto con un certo anticipo (almeno un mese di preavviso);
- lavoratrici e lavoratori aderiscono al fabbisogno in modo **volontario e reversibile**, con una fase di sperimentazione iniziale.
- valutazione dell'**incontro delle esigenze** ed eventuali ipotesi di riprogrammazione del piano per raggiungere gli obiettivi prefissati, anche tramite spostamenti volontari di personale e incentivi economici.

##### 4° Fase di valutazione

- **Monitoraggio e valutazione** del piano "a menù".

#### Costi e benefici

I **costi** sono riferibili al maggiore impegno richiesto ai responsabili dell'ufficio del personale e delle diverse funzioni aziendali e sindacali, per gestire e coordinare la variabilità degli orari individuali di lavoro.

##### Benefici possibili per l'azienda

- Aumenta la fidelizzazione dei/delle dipendenti.
- Migliora l'immagine dell'azienda, proponendola come un'azienda socialmente responsabile.
- Innalza la produttività e l'efficacia complessiva dell'impresa.
- Attutisce i conflitti interni.
- Abbassa l'utilizzo dello straordinario.

##### Benefici possibili per i lavoratori e lavoratrici

- Favorisce la conciliazione vita e lavoro.
- Mitiga l'impatto del lavoro sulla qualità della vita.
- Aumenta autonomia e controllo nella gestione del proprio lavoro.
- Attenua il rischio di stress lavoro correlato.