



Obbligo del bilancio di sostenibilità. I processi di creazione di welfare: la settimana intelligente

La Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo e Del Consiglio del 14 dicembre 2022 che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/Ce, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/734/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea lo scorso dicembre e il bilancio di sostenibilità diverrà un obbligo di legge dal 2026, ma con dati riferiti all'annualità 2024.

Tale obbligo riguarderà, indipendentemente dalla loro forma giuridica le imprese di grandi, medie e piccole dimensioni.

In base a quanto disposto dall'art 29 ter lettera b), *“le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai seguenti fattori sociali e in materia di diritti umani: “(...) ii) le condizioni di lavoro, compresa l'occupazione sicura, l'orario di lavoro (...) l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e la sicurezza (...)”.*

Articolare la prestazione lavorativa in tempi diversi, non solo è qualche cosa che attualmente è in via di sperimentazione, ma è qualcosa che certamente creerà un nuovo tipo di *welfare* e permetterà alle società di adempiere ai propri obblighi di maggiore sostenibilità.

Il vantaggio, in verità, non riguarderà solo le aziende ma anche e soprattutto i lavoratori che con la rimodulazione dell'orario di lavoro si avvicineranno maggiormente ad un bilanciamento tra vita professionale e vita privata.

I modelli in sperimentazione sono molteplici, da quello puro (100 – 80 – 100) a quello che prevede che lo stipendio, il tempo e gli obiettivi non si riducano (c.d. 100 – 100 – 100).

La bellezza della settimana intelligente è che è adattabile ad ogni tipo di società, anche a quelle che hanno delle catene di produzione.

Ma poter seguire le proprie passioni personali e mantenere alta la produttività comporta dei costi?

Comporta degli investimenti, una corretta pianificazione, una buona collaborazione, un'efficace comunicazione e una migliore (rispetto all'attuale) organizzazione del lavoro. Tutto fattibile.

Non occorrono nuove fonti normative.

Sono necessari regolamenti sempre più incentrati su ampie forme di flessibilità oraria. Necessitano accordi individuali sempre più personalizzati anche in ragione dei ruoli svolti dai singoli dipendenti. È necessario un ricorso alla contrattazione collettiva di secondo livello per forme di flessibilità in deroga alle previsioni del contratto collettivo.

È pacifico che maggiori forme di flessibilità oraria potrebbero portare anche ad una notevole riduzione dei costi energetici.

È tempo di nuove opportunità:

1. dallo smart working si deve passare alla smart week;
2. dalla sensibilità si deve passare alla sostenibilità;
3. dal risparmio energetico si deve passare all'efficientamento energetico.

5.4.2023

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutiva di una consulenza legale specifica.

Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio.

Giulia Leardi, Partner

E: g.leardi@nmlex.it

T.: +39 02 6575181

Seguici su:  