Littler

L'equilibrio tra vita e lavoro? «Una grande opportunità per crescere»

Mettere l'individuo e i suoi ideali al centro delle riflessioni organizzative e gestionali aziendali. Crede in un nuovo approccio filosofico per migliorare la vita in ufficio l'avvocato giuslavorista Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler. «Riscoprire i valori dell'umanesimo e di molti pensatori dell'antichità ci consente di valorizzare le aspirazioni delle persone, che sono mutate negli ultimi anni: in primis, le fasce più giovani, attentissime al cosiddetto "work life balance" — osserva l'avvocato —. Per dare concretezza alle aspirazioni dei lavoratori, è imprescindibile una mentalità aperta e una vocazione per l'innovazione».

Edgardo Ratti

Solo in questo modo secondo Ratti è possibile consolidare e potenziare l'organizzazione aziendale, così come aumentare l'attrattività dell'impresa. «È evidente che il mondo del lavoro sia cambiato rapidamente in quest'ultimi anni: si pensi, ad esempio, alla globalizzazione, alla digitalizzazione, all'intelligenza artificiale, allo smart working e non ultimo al dibattito in merito alla settimana corta — dice il legale —. In questa direzione, è opportuno che le aziende prendano atto di tali cambiamenti e delle nuove istanze dei lavoratori, promuovendo, con il supporto delle risorse umane, una visione più umanistica del lavoro, orientata al benessere dei dipendenti e dell'organizzazione nel suo complesso». Secondo l'avvocato, sono molti gli strumenti a disposizione delle aziende per sposare questa nuova filosofia: «Tra i principali ci sono la maggiore flessibilità organizzativa, i percorsi di mindfulness e di coaching e il coinvolgimento dei lavoratori alla vita aziendale — dice Ratti —. Il tutto, però, va impostato con un obiettivo dichiarato e condiviso: raggiungere il bene individuale per traguardare quello collettivo dell'impresa». I vantaggi non sarebbero pochi: «Portare in azienda i principi della filosofia è una scelta efficace per rispondere alle sfide del mondo del lavoro contemporaneo: un'organizzazione stabile, coesa e fondata su una solida cultura valoriale aumenta la produttività e l'attrattività dell'impresa sul mercato», conclude Ratti.

Ca. Cler.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Trifirò & Partners

Sostenibilità: andare oltre l'ambiente Serve un impegno a tutto campo

La sostenibilità è uno degli investimenti più importanti per un'azienda. Ne è convita Mariapaola Rovetta, partner dello Studio Trifirò & Partners. «Gli imprenditori sono sempre più consapevoli dell'importanza strategica dello sviluppo sostenibile, che include i tre contesti, economico, ambientale e sociale, come indicato dall'Agenda 2030 dell'Onu — dice la legale —. In questa direzione, il coinvolgimento riguarda tutti i soggetti privati e pubblici, attraverso un impegno che preveda un impiego razionale delle risorse naturali con conseguente riduzione dei costi, una politica di contrasto al climate change, la lotta alla povertà e all'esclusione sociale per garantire lo sviluppo e il benessere del capitale umano».

Mariapaola Rovetta

Rendere l'azienda sostenibile, per Rovetta, significa perseguire i medesimi obiettivi, garantendo stabilità finanziaria a lungo termine. «Il giuslavorista deve prevedere la redazione del Codice Etico e di policy aziendali: strumenti fondamentali per il rispetto delle norme comportamentali da parte dei dipendenti affinché non siano solo enunciazione di principi, ma si traducano in azioni concrete — dice l'avvocata —. Inoltre, la scelta di condotte sostenibili può avvenire anche attraverso la stipulazione di contratti integrativi aziendali e/o accordi individuali, al fine di inserire, ad esempio, tutele aggiuntive che garantiscano condizioni di benessere e politiche di remunerazione volte alla possibilità di erogare premi ai dipendenti che abbiano adottato condotte virtuose». Fondamentale, infine, il coinvolgimento dei dipendenti nello sviluppo di soluzioni sostenibili, attraverso la loro formazione su temi come efficienza energetica, gestione dei rifiuti, politiche di acquisti e appalti responsabili. «Le nuove modalità di lavoro senza spazio, luogo e tempo hanno posto nuove problematiche che l'avvocato esperto di diritto del lavoro ha risolto. Lo smart working, infatti, se ben regolato, riduce gli spostamenti casa-lavoro, l'uso di energia e materiali negli uffici e l'impatto ambientale delle attività aziendali, ma va bilanciato con l'esigenza di coesione e collaborazione tra i lavoratori», conclude Rovetta.

Ca. Cler.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Dipendenti e aziende, la nuova agenda

Rispetto, sicurezza, alleanze sulla sostenibilità e con le istituzioni: i temi caldi delle law firm

di **CARLOTTA CLERICI**

La necessità di un rapporto più «umano» con la forza lavoro di un'azienda. La salvaguardia e la sicurezza del loro lavoro, grazie all'AI Act approvato dal Parlamento europeo. E ancora, un «patto» tra dirigenti e dipendenti per portare avanti la transizione sostenibile e l'implementazione del partenariato pubblico privato. Sono questi alcuni dei temi legali più caldi per quanto riguarda gli studi di avvocati, che stanno accompagnando le imprese in queste delicate trasformazioni.

Abbiamo parlato con alcune di queste «law firm», facendoci raccontare come si stanno evolvendo queste tematiche. E perché sono e saranno così centrali nelle dinamiche aziendali di oggi e di domani.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Zambelli & Partners

L'intelligeza artificiale? Con l'Ai Act può essere un alleato per le risorse umane

L'idea di regolamentare l'intelligenza artificiale è una novità assoluta nel panorama mondiale: l'obiettivo è farla diventare un alleato e non una minaccia per i nostri diritti e per la libertà di tutti». È certo della portata eccezionale dell'AI Act (il regolamento approvato il 13 marzo dal Parlamento europeo) Angelo Zambelli, founding e managing partner dello studio Zambelli & Partners. «Lodevole — osserva — lo sforzo per cercare un raccordo tra sicurezza, eticità e tecnologie all'avanguardia. Per esempio, l'innovativo sistema di classificazione risk-based: i sistemi che implicano rischi inaccettabili per la sicurezza e i diritti degli utenti saranno vietati, mentre quelli ad alto rischio saranno utilizzabili con alcuni vincoli». Le criticità, ovviamente, non mancano, connaturate alle specificità della materia, ai suoi rapidi mutamenti e al contenuto altamente tecnico della normativa. «Fonte di preoccupazione — sottolinea — è la competitività dell'Europa rispetto ad altri player non soggetti a limitazioni». Innegabili, però, gli aspetti positivi del Regolamento, in primis la tutela dei lavoratori. «Sono vietati — spiega — i sistemi per identificare o desumere emozioni nel contesto lavorativo. In più, viene considerata ad alto rischio l'intelligenza artificiale applicata alle assunzioni, alle decisioni relative alle condizioni lavorative, al monitoraggio del lavoro e nello stabilire compiti o promozioni. Per questo, promuovere la trasparenza e un'etica globale sarà sempre più centrale nel mondo del lavoro». Non poche, d'altra parte, le opportunità per le imprese. L'AI è un enorme vantaggio nella gestione delle risorse umane e le possibilità che offre non dovrebbero essere viste con sospetto, ma con curiosità. Un utilizzo responsabile, infatti, può consentire alle imprese di accrescere la fiducia e la propria attrattiva sul mercato, riducendo le frizioni con lavoratori e rappresentanze sindacali. «In tal senso, i datori che utilizzino sistemi ad alto rischio dovranno informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati, nonché garantire l'alfabetizzazione in materia AI del personale», conclude Zambelli.

Angelo Zambelli

Ca. Cler.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

A&A

Come cambia il patto pubblico-privato con il nuovo codice degli appalti

L'intento del legislatore «è stato quello di sburocratizzare le pratiche e velocizzare le procedure, nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e concorrenza». Maria Laviensi, senior associate di A&A Studio Legale, non ha dubbi che il nuovo codice degli appalti rappresenti, anche sul piano culturale, una discontinuità con il passato. Tanti sono i cambiamenti in atto nel Partenariato Pubblico Privato: un contratto di lungo termine per la fornitura di servizi o infrastrutture, che combina la capacità di spesa degli enti pubblici con l'innovazione del settore privato. «Diverse le principali novità: la connotazione del rapporto tra il Partenariato Pubblico Privato, le concessioni, le varie tipologie contrattuali e la ripartizione dei rischi nelle cosiddette "Opere Fredde" — dice l'avvocata —. Ci sono anche l'obbligo di inserire una clausola penale di predeterminazione del danno nel contratto, l'eliminazione della finanza di progetto a iniziativa pubblica, la facoltà degli investitori istituzionali di subappaltare le prestazioni oggetto del contratto di concessione a imprese in possesso dei requisiti richiesti dal bando e la creazione di nuove figure contrattuali come l'Energy Performance Contract o il partenariato sociale». Riuscire a destreggiarsi tra le nuove regole non è semplice. «Il Partenariato Pubblico Privato è tra le operazioni contrattuali più complesse e tecnicamente difficili da porre in essere da parte delle pubbliche amministrazioni — spiega la legale —. Per questo è una delle sfide più interessanti che si prospettano per l'immediato futuro, imponendo la compartecipazione di professionisti di diversa estrazione: giuristi, economisti, ingegneri e tecnici vari». Non banale, infine, l'opportunità per le imprese di mettere a valore le competenze, anche in una dimensione pubblica, ampliando il mercato di riferimento. «La partnership pubblico-privato è un mezzo di promozione con un significativo ritorno di immagine e di business per l'impresa: valorizza il brand grazie alla qualità delle opere realizzate e all'utilità dei servizi resi alla cittadinanza», conclude Laviensi.

Maria Laviensi

Ca. Cler.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

VkVSIyMjNDdjNTVhOTYtZTRlOS00Y2IzLWExZTMtYTA5NDcyN2UyMDMwIyMjZTFlZGJlYjQtMGJjYy00MTI2LTg2OWUtMTUwMzhhN2ZlM2QwIyMjMjAyNC0wNC0yMlQxMDoyODoyMSMjI1ZFUg==