

OPPORTUNITÀ E LIMITI DEL TELELAVORO

Tra normativa e pratica

Benessere Organizzativo

Bologna - 25 settembre 2014

Avv. Paola Salazar

Studio Legale G. Ciampolini

UNA PREMESSA ...

- Lavoro a distanza
(*remote working - on line e off line*)
- Telelavoro e lavoro mobile
(*home-based working e mobile working*)

DI COSA VOGLIAMO PARLARE

- **La cornice giuridica**
- **Gli spazi di manovra**
- **Limiti e opportunità**





LA CORNICE GIURIDICA

Se l'Europa intende sfruttare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità dei lavori ed offrendo alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro

(Accordo quadro europeo 16 luglio 2002)

- L. 16 giugno 1998, n. 191, art. 4 e D.P.R. 8 marzo 1990, n. 70 (settore pubblico) + **contrattazione collettiva**
- Accordo interconfederale 9 giugno 2004 (settore privato) + **contrattazione collettiva**
- D.Lgs. 81/2008, art. 3 (sicurezza)



**ACCORDO INDIVIDUALE
SU BASE VOLONTARIA**

CARATTERISTICHE DEL TELELAVORO

- È volontario
- È reversibile
- È flessibile (soprattutto come *mobile work*)

- Deve essere inclusivo
- Deve essere sicuro

IL TELELAVORO PER L'IMPRESA



Una modalità di svolgimento della prestazione che consente di

modernizzare l'organizzazione
del lavoro

IL TELELAVORO PER IL LAVORATORE



Una modalità di svolgimento della prestazione che consente di

conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale



GLI SPAZI DI MANOVRA

I CONTENUTI TRADIZIONALI DELL'ACCORDO

- Identificazione del **luogo** di svolgimento della prestazione
- **Durata** della prestazione
- **Coordinamenti**, superiore diretto, rientri periodici
- Richiamo alle **policy interne** per la cura degli strumenti, l'accesso e l'uso della rete interna e la protezione dei dati
- **Tecnologia** e collegamenti (con i rimborsi spese)
- Gestione delle **interruzioni, guasti** etc.
- Gestione della **Postazione**
- **Riservatezza** (con divieto di controllo a distanza)
- **Sicurezza** (formazione e informazione)
- **Comunicazioni** e accesso ai servizi aziendali
- **Percorso di carriera**

***Lo spazio di manovra è solo
questo?***

ALTRI ESEMPI NORMATIVI

- Art. 9 L. 8 marzo 2000, n. 53
- Art. 22 L. 12 novembre 2011, n. 183
- Art. 8 D.L. 13 agosto 2011, n. 138

Promozione dei progetti di conciliazione anche
attraverso il telelavoro

Inserimento disabili

Reinserimento al lavoro

Accordi di prossimità

È UNA OPPORTUNITÀ!





Il tradizionale luogo di lavoro è sempre necessariamente il luogo più adatto per l'esecuzione della prestazione lavorativa?



Ci sono mansioni che si prestano meglio di altre al telelavoro?



Siamo pronti per passare da una logica di controllo ad una di risultato?

BENESSERE E SVILUPPO



Mettere il **benessere della persona che lavora** al centro delle scelte organizzative significa acquisire una leva in più in termini di sviluppo del business



Sposare logiche di **flessibilità organizzativa** aiuta ad affrontare meglio le caratteristiche della società del futuro e le turbolenze cicliche dell'economia



LIMITI E OPPORTUNITÀ (?)

LIMITI SOCIALI

- È percepito come costoso
- È poco conosciuto

OPPORTUNITÀ ORGANIZZATIVE

- Superare il concetto di «*TEMPO DI LAVORO*» e di «*LUOGO DI LAVORO*» e operare un salto culturale da parte del Management
- Promuovere «*RESPONSABILITA'*» e «*FIDUCIA*»
- Calibrare le scelte organizzative

IN CONCLUSIONE.....



Sperimentare, Sperimentare, Sperimentare

Grazie per l'attenzione

Avv. Paola Salazar

paola@studiociampolini.com

Studio Legale G. Ciampolini – Piazza Sant'Agostino 22

Milano Tel. 02/36577440 – Fax 02/36577441

info@studiociampolini.com