# 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



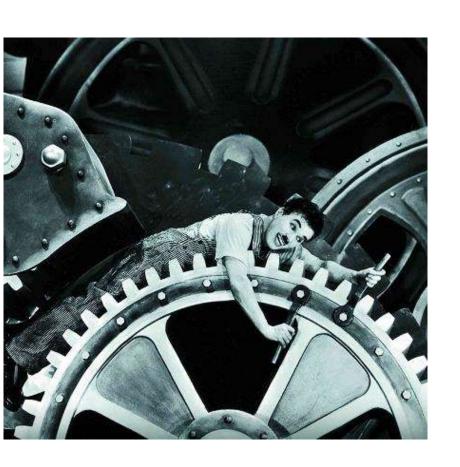
#### CARATTERISTICHE DEL TELELAVORO

- È volontario
- ≥ È reversibile
- E 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

<u>conciliare</u> 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



#### 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

