

WELFARE AZIENDALE

Dal telelavoro allo smart working

*Limiti e opportunità della disciplina giuridica
esistente in materia*

Milano – 15 aprile 2015

Avv. Paola Salazar

UN PAIO DI PREMESSE ...

1)

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

Il telelavoro è una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

2)

➤ Lo *Smart – working*

Non è telelavoro

Non è una forma di welfare

➤ Lo *Smart – working*

E' una nuova filosofia manageriale che coinvolge

Aziende, Persone, Ambiente

POSSIAMO PARLARNE INSIEME?



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 1999, 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 *remote working*)

- 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 INDIVIDUALE

- Identificazione del **luogo** di svolgimento della prestazione
- **Durata** della prestazione
- **Coordinamenti**, superiore diretto, rientri periodici
- Richiamo alle **policy interne** per: la cura e l'uso degli strumenti, l'accesso e l'uso della rete interna; la protezione dei dati, ma anche l'orario di lavoro e il rispetto delle pause etc.....
- **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
- D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

- 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 secondo livello e 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

ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ



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

I CONTENUTI FONDAMENTALI DELL'ACCORDO INDIVIDUALE

- Identificazione del luogo/luoghi di svolgimento della prestazione
- Durata della prestazione
- Coordinamenti, superiore diretto, rientri periodici
- Richiamo alle policy interne per: la cura e l'uso degli strumenti, l'accesso e l'uso della rete interna; la protezione dei dati, ma anche l'orario di lavoro e il rispetto delle pause etc.....
- 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**



LIMITI E OPPORTUNITÀ (?)

LIMITI SOCIALI

- È percepito come costoso
- È poco conosciuto (ma le cose stanno cambiando....)

OPPORTUNITÀ ORGANIZZATIVE

- Superare il concetto di «*TEMPO DI LAVORO*» e di «*LUOGO DI LAVORO*» e operare un salto culturale da parte del Management

(anche grazie alla digitalizzazione del lavoro)

- Promuovere «*RESPONSABILITA'*» e «*FIDUCIA*»
- Calibrare le scelte organizzative in funzione delle necessità di contesto

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