

**MODELLO  
ORGANIZZATIVO**

- 
- JOB SHARING
- 
- 
- JOB ROTATION

**TELELAVORO**

- 
- PART TIME

**DEFINIZIONE - descrizione caratteristiche base del Telelavoro**

Forma di lavoro effettuata in un luogo distante dall'ufficio centrale o dal centro di produzione. Implica l'utilizzo una nuove tecnologie che permettano la separazione e facilitino la comunicazione<sup>1</sup>. E' basato su cinque parametri:

- Delocalizzazione produttiva
- Utilizzo intenso di sistemi informatici
- Esistenza di una rete di comunicazione (dell'impresa o infrastrutturale)
- Modifica della struttura organizzativa tradizionale
- Flessibilità di impiego, erogazione e gestione del lavoro

Telelavoro non vuol dire avere la possibilità di svolgere la propria attività nel luogo e nel tempo più consono ed opportuno prevedendo comunque momenti aggregativi che evitino il rischio dell'isolamento. Il Telelavoro non va identificato nel solo lavoro a domicilio abusivo e di bassa manovalanza.

Telelavoro non significa lavorare in modo autonomo, con piena consapevolezza dell'obiettivo da raggiungere.

**FORME DI TELELAVORO**

*Telelavoro a domicilio:* è la forma più classica di lavoro decentrato. E' nata per i lavori definiti a basso profilo e si è poi rivelata adatta per le mansioni più elevate (per giornalisti, consulenti, progettisti).

*Telelavoro mobile:* è una forma di Telelavoro utile per coloro che svolgono attività per cui è necessario spostarsi sovente (come chi si occupa di vendita o assistenza). Attraverso un NoteBook e telefono cellulare, connettendosi al sistema aziendale, è sempre possibile avere a portata di mano, anche presso il cliente, tutte le informazioni presenti in azienda. Questa forma è stata adottata da IBM nel progetto PORT-IT.

*Telecentri*

*Telelavoro Office to Office*

<sup>1</sup> Definizione da Ufficio internazionale del lavoro 1990.



## **APPLICAZIONE – DOVE e COME rendere operativo il Telelavoro**

Sono attività telelavorabili tutte quelle che non richiedono produzione di beni materiali, considerando sempre la possibilità di svolgere il lavoro in parte presso l'azienda ed in parte a distanza.

Sono telelavorabili le attività che comportano:

- un alto grado di lavoro intellettuale piuttosto che manuale;
- compiti gestibili individualmente o comunque facilmente, suddivisibili in pacchetti di lavoro;
- spirito di iniziativa e capacità di conseguire obiettivi senza bisogno di stretta supervisione;
- risultati e criteri di qualità misurabili;
- apparecchiature non eccessivamente voluminose e costose

## **NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

A partire dalla riforma Bassanini il legislatore si è preoccupato di emanare norme di riferimento per l'introduzione di forme di lavoro a distanza.

- **Legge n. 191, del 16 giugno 1998 (Bassanini Ter)** – Art. 4 – Lavoro a distanza nelle Amministrazioni pubbliche.
- **DPR n. 70 del 8 marzo 1999** – Modalità organizzative per l'applicazione dell'articolo 4 della Bassanini Ter; criteri per l'installazione e l'utilizzo della postazione di lavoro
- **Accordo quadro del 24 marzo 2000** tra ARAN (agenzia per la rappresentanza negoziale nel pubblico impiego) e le organizzazioni sindacali. Stabilisce i punti fondamentali per l'assegnazione dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche a progetti di Telelavoro.
- **Legge n. 877 del 1973** – Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato a domicilio

Si possono trovare dei riferimenti sui contratti di Telelavoro all'interno del Codice Civile.

- **Art. 2082 c.c.** Telelavoro come oggetto di contratto d'appalto
- **Artt. 2222 c.c. e 2083 c.c.** - Telelavoro come oggetto di contratto d'opera
- **Artt. 2113 c.c. e 429 c.p.c.** – Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro parasubordinato
- **Art. 2049 c.c.** – Telelavoro come oggetto di contratto di lavoro subordinato ordinario

**PUNTI DI FORZA**

- Maggiore possibilità di conciliare vita familiare con lavoro
- Flessibilità nella gestione del tempo
- Maggiore facilità di rientro nel mondo da parte di persone che per differenti cause (es. maternità, malati a carico, problemi di salute, etc.) sono stati costretti ad allontanarsi dal mondo del lavoro per periodi di tempo più o meno lunghi.
- Minori tempi e costi di trasporto

**CRITICITA'**

- Maggiori costi per il datore di lavoro o chi è responsabile del contratto (linee telefoniche, materiale informatico, etc.)
- Rischio di isolamento del lavoratore.
- Difficoltà di trovare spazi adeguati idonei (es. rispetto della legge 626/94) all'interno dell'abitazione.
- Difficoltà di definizione di un contratto di Telelavoro personalizzato per ogni lavoratore (in funzione delle esigenze e delle caratteristiche della persona).
- Difficoltà da parte del datore di lavoro di identificare persone con caratteristiche necessarie per un telelavoratore.
  1. autonomia nella gestione del lavoro
  2. senso di responsabilità
  3. capacità di definire degli obiettivi e pianificare l'attività.
  4. capacità di relazionare e trasmettere all'azienda il lavoro fatto

**ALCUNE ESPERIENZE RILEVATE - Italiane e Comunitarie**

Esperienze INPS – Italia

Esperienza Telecom Italia: operatori di call center (es. servizio 187, 191, etc.)

Esperienza Telelavoro provincia di Bologna - Italia

Azienda di costruzioni Hochtief - Germania

Data  
15/01/2007

*Susanna JAFFEI*  
Livia PAPI