

Ambiti Organizzativi Telelavoro

Roma, aprile 2009





- **Gestire situazioni di disagio familiare** con effetti positivi sulla quantità e la qualità del lavoro incidendo anche nel sistema sociale
- **Conciliare** le esigenze dei dipendenti con le esigenze dell'azienda
- Razionalizzare le risorse umane incrementando la metodologia di lavoro per obiettivi verso la “**cultura del risultato**”
- **Non disperdere** le professionalità acquisite
- Possibilità di **individuare** e sviluppare nuove professionalità
- **Migliorare** il livello di **flessibilità organizzativa**
- Eliminare le emergenze con una **organizzazione più efficace** del tempo di lavoro
- **Aumentare** la **produttività** attraverso l'utilizzo della flessibilità delle risorse umane e strumentali



Analisi Costi & Benefici: i vantaggi per l'azienda

- Favorire l'**inserimento professionale** di risorse che per motivi sociali o personali necessitano di una maggiore flessibilità lavorativa
- Maggiore **flessibilità** organizzativa
- **Diminuzione** delle “**dimensioni**” **aziendali** con conseguente risparmio di spesa;
- Riduzione **spesa** per la gestione degli immobili
- **Diminuzione** del tasso di *turn over*
- **Maggiore** livello di **responsabilizzazione** e **delega** con conseguente *appiattimento* della struttura organizzativa
- **Incremento produttività** dei dipendenti
- **Minore assenteismo**
- **Minori spese generali**
- **Personale più motivato**, che svolge un lavoro di maggiore qualità come risultato di maggiore responsabilizzazione e autogestione
- Opportunità di superamento delle barriere geografiche



il punto di vista del lavoratore

Benefici	Rischi
Più tempo da dedicare alla famiglia	Ritardi nell'avanzamento di carriera come effetto della minore visibilità
Risparmio dei costi e dei tempi di spostamento	Possibile "isolamento" dalle relazioni con responsabili e colleghi
Maggiore motivazione connessa all'esercizio di un lavoro più responsabilizzato	Perdita delle forme tradizionali di apprendimento in azienda
Flessibilità spaziale e temporale nello svolgimento del lavoro	Spese aggiuntive

le risposte dell'azienda

Tutele
Il CCNL e i sistemi di gestione e sviluppo sono orientati al rispetto delle pari opportunità
Ricorso a meccanismi di comunicazione e di collaboration nonché rientri programmati. Formazione mirata sui capi.
Utilizzo di formule innovative di formazione e ricerca di occasioni di rientro
Nell'applicazione del telelavoro l'azienda riconosce un forfait a copertura delle spese aggiuntive.

