

**Relatore**

**Antonella Marsala.** Laurea in scienza politiche, master in “Progettazione di sistemi formativi” e in “Public management”. Ha cominciato la sua attività professionale come consulente e formatore.

Nel corso della sua attività professionale sceglie di specializzarsi nelle tematiche dei servizi e delle politiche per il lavoro. In questo ambito, prima da consulente e poi da dipendente di **Italia Lavoro S.p.A.**, ha la possibilità di ricoprire ruoli diversi e di cimentarsi con problematiche di una certa complessità.

All'interno dell'Agenzia tecnica segue le problematiche relative alla transizione scuola – lavoro e diventa capo progetto della prima iniziativa che Italia Lavoro realizza per conto del MIUR (Progetto OP-LA Opportunità Lavoro); dopo questa esperienza svolge l'attività di assistente all'Amministratore Delegato e ricopre l'incarico di responsabile della progettazione.

Attualmente si occupa di tutte le problematiche relative alla occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, affrontandole in un'ottica di produttività ed efficienza del sistema produttivo. È stata responsabile del progetto LaFemMe (Lavoro Femminile Mezzogiorno) e oggi del programma EQUiPE 2020 (Efficienza e Qualità del Sistema, Innovazione, Produttività e Equilibrio vita lavoro) centrati su azioni di innovazione organizzativa in tema di orari, smartworking, welfare aziendale e contrattazione di secondo livello per favorire l'occupazione femminile e concorrere ad aumentare la produttività delle aziende.

[www.italialavoro.it/lafemme](http://www.italialavoro.it/lafemme)

**Abstract dell'intervento*****Stato e prospettive del telelavoro e delle altre forme di lavoro da remoto in Italia***

Dal 2004 ad oggi: dall'accordo interconfederale sul telelavoro in ambito privato, al *job act*, al collegato lavoro della legge di stabilità, di cui si conoscono alcune anticipazioni, si sono molti aspetti che a distanza di tempo andrebbero rivisti.

La normativa sul lavoro fuori dall'ufficio è anacronistica quanto a riferimenti tecnologici, pesante quanto a procedure di tutela. La normativa sul telelavoro è praticamente disapplicata e da anni nelle aziende, per regolare la possibilità per i dipendenti di svolgere la loro prestazione fuori dal luogo di lavoro, non si parla più di telelavoro ma di homeworking, homeoffice, lavoro agile, smartworking, ecc.

Entro queste coordinate, ne deriva che lavorare-fuori-dal-luogo-di-lavoro è teoricamente sempre possibile, se c'è un accordo sulle modalità col datore di lavoro. Il più delle volte si tratta di accordi individuali più o meno formali col proprio responsabile, in qualche caso esistono accordi collettivi aziendali negoziati col sindacato. D'altra parte è comprensibile la riluttanza del datore di lavoro a concedere questa possibilità per la prima volta, soprattutto nel caso di una azienda media o grande.

Quali sono le domande ricorrenti che si pone un ufficio personale? Come avere la certezza della produttività del lavoro; come tutelarsi rispetto agli adempimenti previsti per la salute e sicurezza se la prestazione viene svolta fuori dal luogo di lavoro; Come tutelarsi rispetto al “creare un precedente”)

E quali le strade percorribili per trovare soluzioni?

Video formativo “Dal telelavoro al lavoro agile”

[https://www.youtube.com/watch?v=GqEk5s3mG\\_c&index=6&list=PL-KNIF0WkLGtEexGaZ-jxozZ4-pj97rLH](https://www.youtube.com/watch?v=GqEk5s3mG_c&index=6&list=PL-KNIF0WkLGtEexGaZ-jxozZ4-pj97rLH)

[www.italialavoro.it/wps/portal/lafemme](http://www.italialavoro.it/wps/portal/lafemme)