Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
ANCL
Sindacato Unitario

ANCL
Unione Provinciale
di Viterbo

Viterbo

Venerdì 19 Gennaio 2018

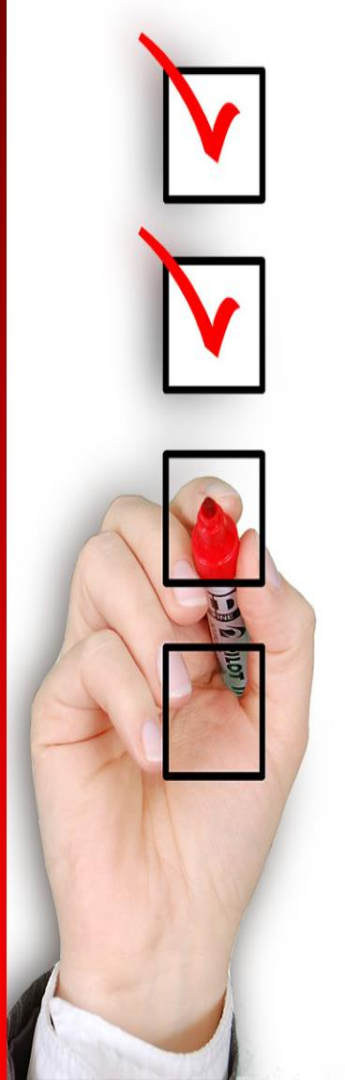
Sala Conferenze dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Viterbo

Le nuove frontiere del lavoro Contrattazione di secondo livello e smartworking

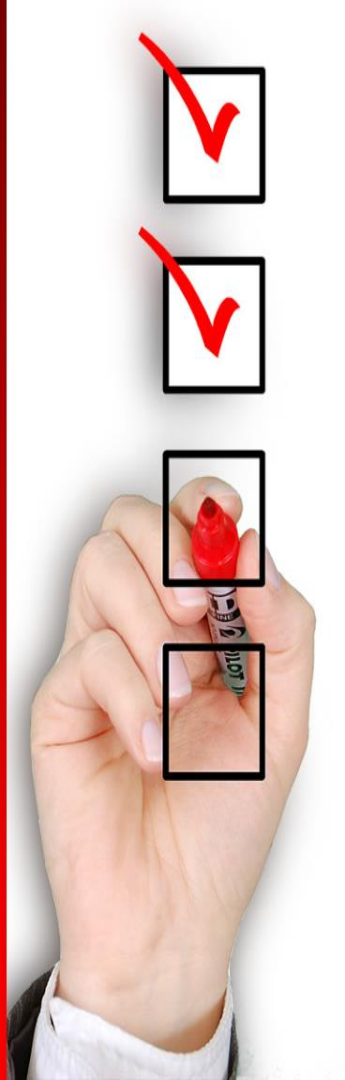
LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

contratto collettivo nazionale di lavoro scaduto.

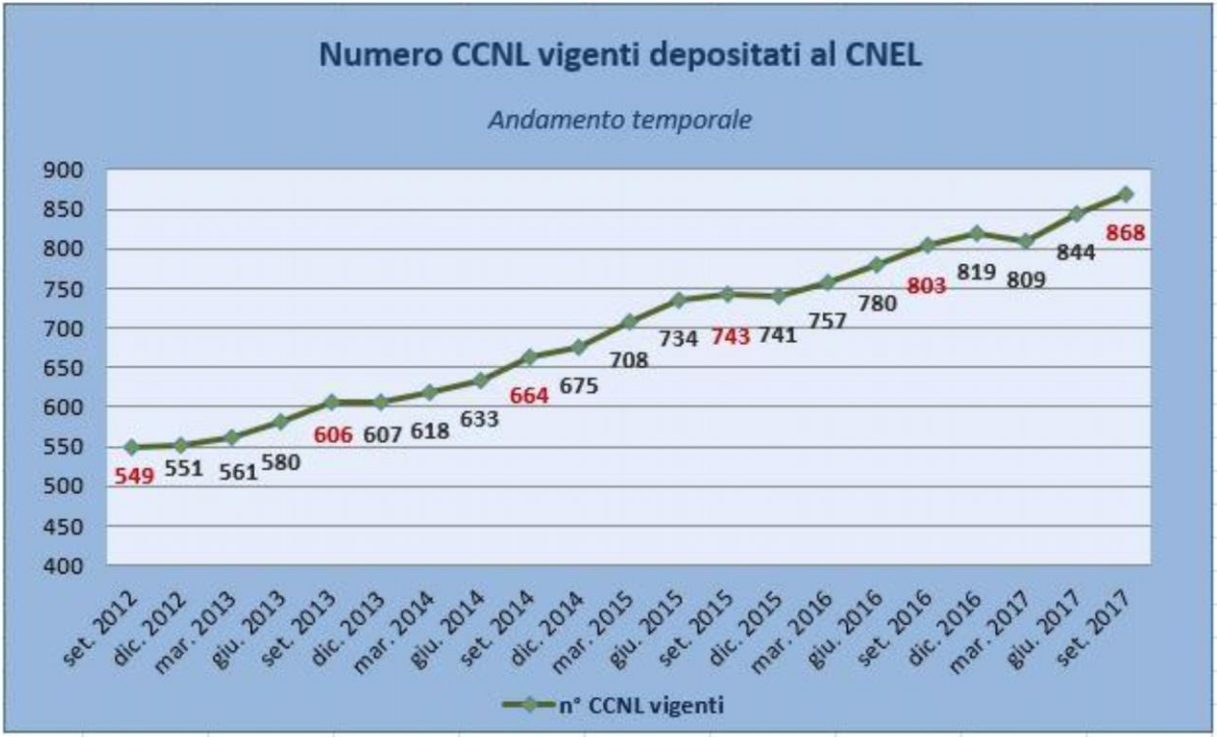
Con le attuali regole non ci sarebbe spazio per alcun aumento di retribuzione: con l'inflazione azzerata le aziende dovrebbero recuperare soldi: secondo le stime dell'associazione datoriale dei chimici, per esempio, i lavoratori del settore dovrebbero restituire circa 80 euro.



- difendere la contrattazione nazionale, per cercare di garantire la certezza di trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori,
- aumentare il potere d’acquisto dei lavoratori, per favorire il rilancio dei consumi,
- contrattazione di secondo livello, ridistribuire la ricchezza, attraverso scambi negoziali interessanti per tutte le parti in giuoco.

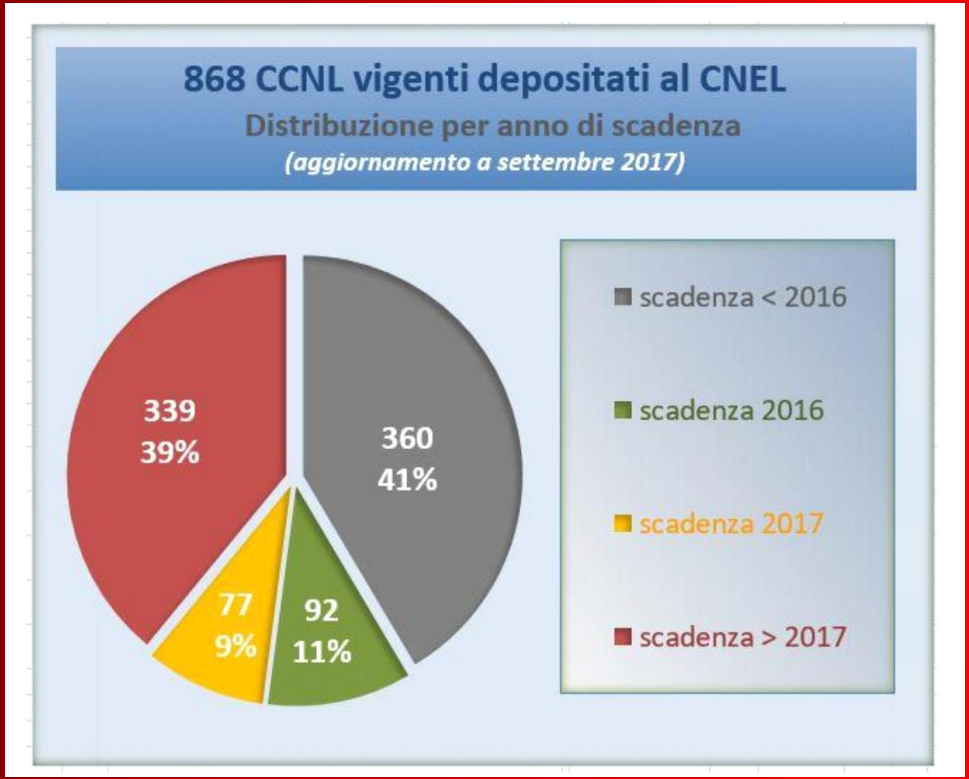


Anche il 1 livello è un problema



Dati CNEL

Anche il 1 livello è un problema



Dati CNEL

Anche il 1 livello è un problema

Numero CCNL vigenti depositati nell'Archivio CNEL

variazione settembre 2015 - settembre 2017 e ripartizione per settore

settori	settembre 2015	settembre 2016	settembre 2017	var. ass. 2015-2017	variazione % 2016-2017	variazione % 2015-2017
Agricoltura	37	44	49	12	11,4	32,4
Chimici	32	34	34	2	0,0	6,3
Meccanici	23	29	31	8	6,9	34,8
Tessili	30	33	31	1	-6,1	3,3
Alimentaristi - Agroindustriale	32	35	39	7	11,4	21,9
Edilizia	59	61	68	9	11,5	15,3
Poligrafici e Spettacolo	43	44	44	1	0,0	2,3
Commercio	166	195	213	47	9,2	28,3
Trasporti	75	60	65	-10	8,3	-13,3
Credito e Assicurazioni	30	31	31	1	0,0	3,3
Aziende di Servizi	34	40	42	8	5,0	23,5
Amministrazione Pubblica	38	38	37	-1	-2,6	-2,6
Enti e Istituzioni Private	87	94	106	19	12,8	21,8
Altri vari	57	65	78	21	20,0	36,8
TOTALE	**743**	**803**	**868**	**125**	**8,1**	**16,8**

Dati CNEL

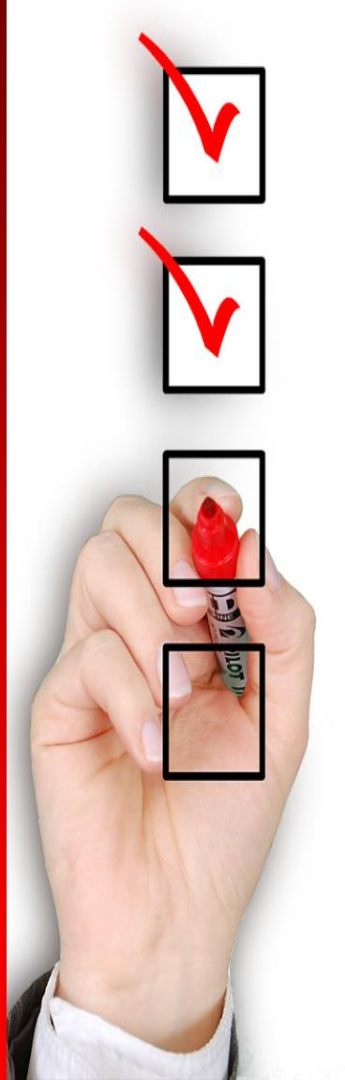
Anche il 1 livello è un problema

Dei contratti nazionali vigenti risultanti depositati all'ultima data indicata, 89 sono sottoscritti da associazioni imprenditoriali che fanno parte del "sistema Confindustria", 704 documenti (l'86% del totale) sono sottoscritti da associazioni imprenditoriali non associate a Confindustria e 30 sono sottoscritti dall'ARAN, l'Agenzia tecnica che rappresenta le pubbliche amministrazioni nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Dal lato sindacale, 271 (il 33% del totale) dei contratti sono stati sottoscritti da CGIL, CISL e UIL (o almeno da una delle tre sigle) e 552 (il 67% del totale) sono stati sottoscritti da altre sigle sindacali. La quota di contratti sottoscritti da CGIL, CISL e/o UIL è pari al 100% dei contratti sottoscritti dall'ARAN, al 75% dei contratti sottoscritti da associazioni imprenditoriali aderenti a Confindustria, al 25% dei contratti sottoscritti da associazioni imprenditoriali che non aderiscono a Confindustria.

Dati CNEL

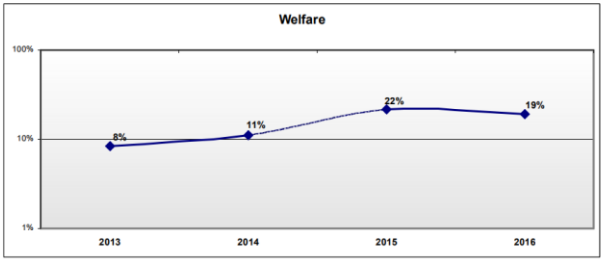
Al c.d. “secondo livello” (o contrattazione di prossimità), la distinzione più importante è la seguente:

- una contrattazione aziendale o di gruppo, di norma tra le rappresentanze sindacali aziendali (rsu o rsa), assistite dalle categorie territoriali, e le aziende, per la sottoscrizione di accordi di varia natura (riorganizzazioni/ ristrutturazioni, premi di produttività e risultato, ecc.). In alcuni casi (per esempio gruppi e/o imprese di grandi dimensioni, dislocate su più unità produttive), i firmatari delle intese, lato sindacale, sono ancora le Federazioni di categoria, assistite dalle rappresentanze territoriali e aziendali;
- una contrattazione territoriale, a livello di Regione o Provincia, che vede svilupparsi il confronto tra le organizzazioni sindacali territoriali e le relative associazioni di categoria su varie tematiche quali, ad esempio, il salario variabile e i diritti sindacali.



I dati OCSEL dal 2013 al 2016 mostrano la continua crescita percentuali degli accordi sul tema del welfare aziendale. Infatti dal 2013 (quando solo l'8% degli accordi prevedono la materia welfare) gli accordi su tale argomento subiscono una forte pressione verso l'alto raddoppiandosi tra il 2014 (10%) e il 2015 (22%) per poi stabilizzarsi nel 2016 attorno al 19%.

Grafico 34- Welfare- Frequenza con cui ricorre la regolazione dell'Istituto dal 2013 al 2016 (variazione % sul totale degli accordi sottoscritti negli anni)

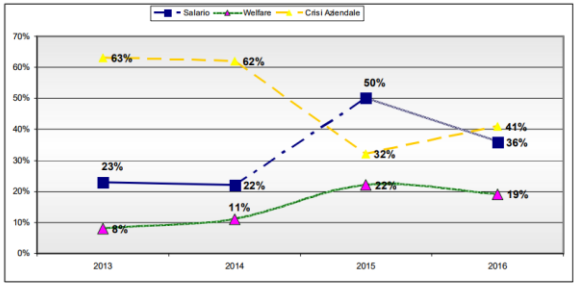


Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

Evidente è la correlazione fra la contrattazione del salario e la contrattazione delle prestazioni di welfare. In alcuni casi nelle situazioni di crisi cala la contrattazione del salario a favore a quella delle prestazione che prevede prestazioni sociali e sanitarie che costano meno alle aziende e sono apprezzate dai lavoratori anche a fronte del contenimento delle prestazioni pubbliche.

Infatti mentre il Salario cala nel picco della crisi il welfare mantiene la sua percentuale di regolamentazione. (*grafico 35*).

Grafico 35- Variabili incrociate - Salario – Crisi Aziendale -Welfare (% sul totale degli accordi sottoscritti negli anni 2009-14)



Dati OCSEL "Osservatorio sulla contrattazione di 2° livello " - CISL Nazionale

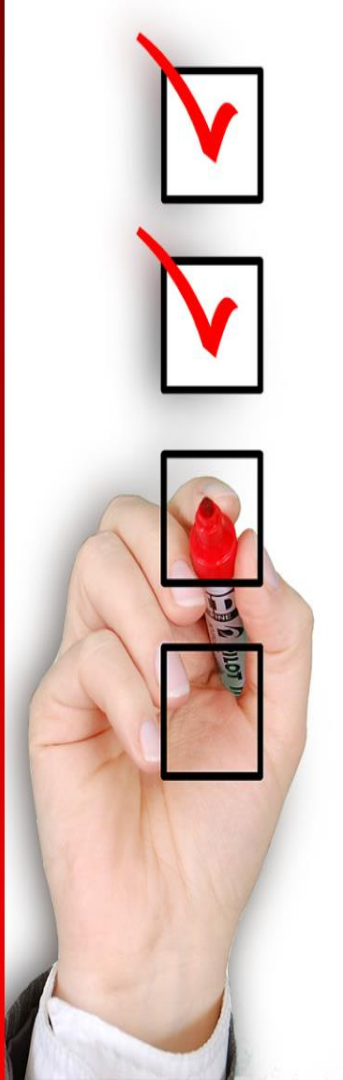
13 giugno 2017 – 3° REPORT CISL

Contrattare è il nostro mestiere

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA SUPERA LA CRISI

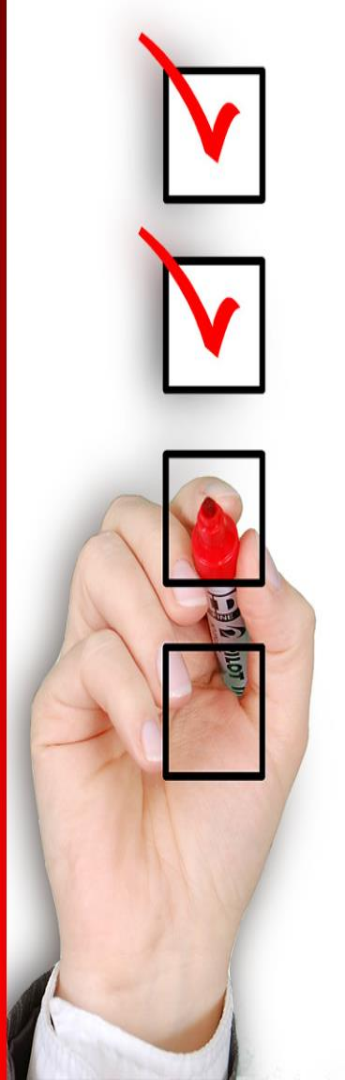
E le aziende che gestiamo?

Il datore di lavoro è preparato a questo?



Tribunale di Torino 14 ottobre 2010 Giud. Mauro Mollo Cooperative

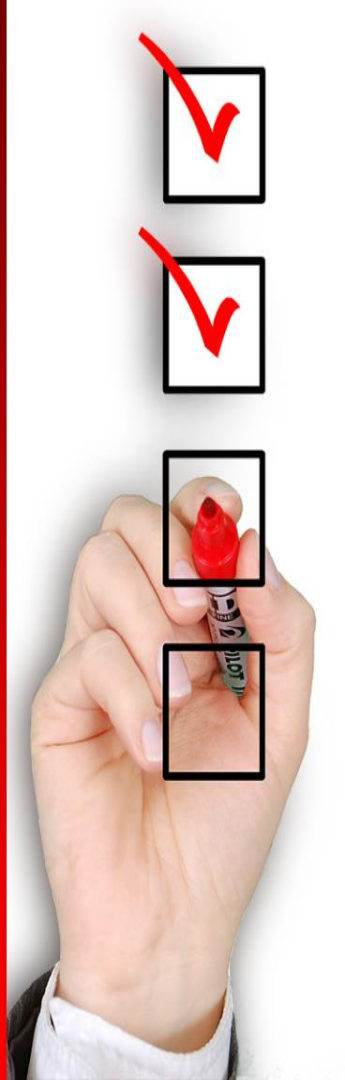
- il Giudice rileva preliminarmente che l'articolo 7, comma 4, del decreto legge n. 248 del 2007 (convertito in legge n. 31/2008), prevede che, in presenza di una pluralità di contratti collettivi all'interno della medesima categoria, le società cooperative applichino ai propri soci lavoratori, ai sensi della legge n. 142/2001, trattamenti economici non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali «comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».



Il concetto di rappresentanza

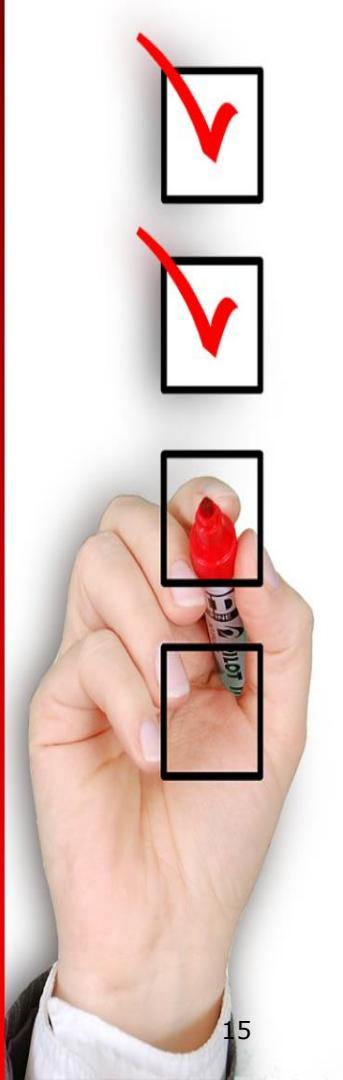
Con sentenza n. 1470 del 31 dicembre 2014, il TAR Lombardia, sezione di Brescia,

- ha deciso in ordine alla aggiudicazione di una gara di appalto relativa alla gestione del servizio di front office di una azienda ospedaliera entrando nel merito di una offerta economica presentata dall'azienda aggiudicataria, alquanto anomala per l'impresa ricorrente in quanto presentava un costo del lavoro inferiore al 15% rispetto ai livelli retributivi desumibili dalle tabelle ministeriali.
- Il TAR ha osservato che:
- 1. Non è' nel potere del giudice imporre ad una azienda la scelta di un contratto piuttosto che un altro: l'impresa aggiudicataria, invece che il contratto sottoscritto da Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil, ha applicato il CCNL Cnai, depositato presso il CNEL, pur se sottoscritto da un sindacato poco rappresentativo;
- 2. Le tabelle ministeriali non pongono limiti inderogabili ma sono, secondo il TAR, semplici parametri di valutazione della congruità, con la conseguenza che l'offerta si può distaccare purché il divario non sia grande e vengano salvaguardate le retribuzioni dei dipendenti come stabilito in sede di contrattazione collettiva (TAR Brescia n. 1300/2014). Da ciò discende che un imprenditore possa presentare una offerta nella quale il costo del lavoro sia quello desumibile dal CCNL liberamente applicato, trovando giustificazioni plausibili se le retribuzioni risultano inferiori alle tabelle del Ministero del Lavoro;
- 3. Il TAR, seguendo alcuni orientamenti espressi dalla Cassazione nelle sentenze n. 7383/1996 e n. 4074/1999 ha affermato che per stabilire il concetto di "giusta retribuzione" non è possibile scegliere un unico contratto di riferimento come indice di commisurazione del trattamento economico secondo la previsione dell'art. 36 della Costituzione. Limitatamente al bando di gara, il TAR ha escluso che nello stesso si possa prevedere l'applicazione di un contratto collettivo a posto di un altro: di conseguenza, la gara e' stata aggiudicata all'impresa la cui voce "costo del lavoro" e' risultata più conveniente.



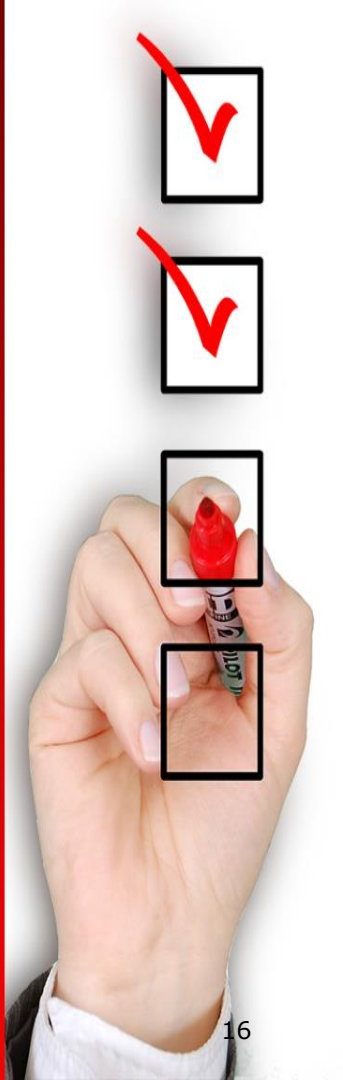
Definizione di rappresentatività

- ***Capacità dell'organizzazione sindacale di unificare comportamenti dei lavoratori in modo che gli stessi operino secondo scelte non individuali ma di gruppo, si parla cioè di Interesse Collettivo, non quale sommatoria di interessi individuali, ma come mediazione, determinante un unico interesse del gruppo.***



La rappresentatività sindacale nell' ordinamento giuridico

- **Il primo comma sancisce un principio cardine del sistema: la libertà sindacale**
- **I commi 2, 3 e 4 sono rimasti lettera morta in mancanza di legislazione ordinaria attuativa**
- **Conseguenze mancata attuazione articolo 39 Costituzione:**
  - Consolidamento di un sistema sindacale "di fatto" basato sul crescente potere contrattuale e politico almeno a partire dagli anni sessanta
  - Sistema sindacale agganciato al diritto privato anziché a quello pubblico (Associazioni non riconosciute ex art. 36 Codice Civile)

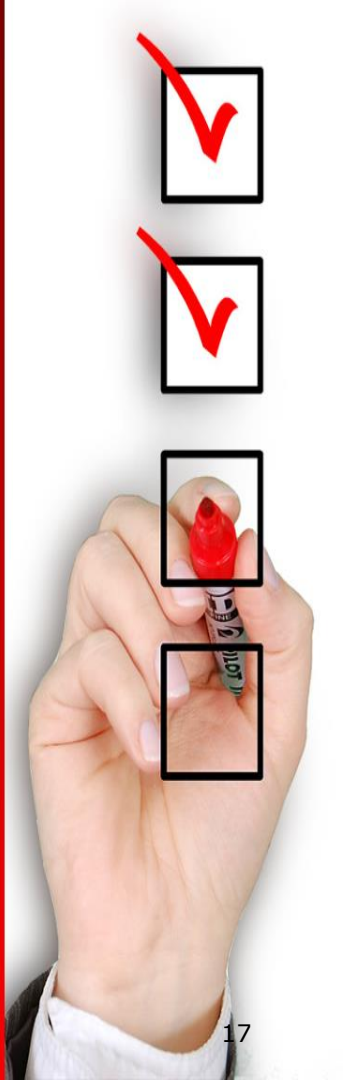


La rappresentatività nel settore privato

Norme che riservano ai sindacati selezionati la legittimazione a stipulare particolari tipi di contratti collettivi, ovvero contratti collettivi ai quali la legge stessa riconosce particolari effetti

art. 8 l.148/2011(contrattazione di prossimità) che attribuisce potestà derogatorie molto ampie ai contratti collettivi aziendali, territoriali sottoscritti, tra l'altro, da associazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative.

- *rinvia ai contratti aziendali e territoriali la regolazione, in sostituzione del CCNL e della stessa Legge, di un insieme di materie ed istituti assai vario*
- *Co 2 - le intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione,con riferimento a :*
  - *impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie*
  - *alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale*
  - *ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro*
  - *alla disciplina dell'orario di lavoro*
  - *alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (...)*



La negoziazione base della contrattazione di 2° livello

La regola principe

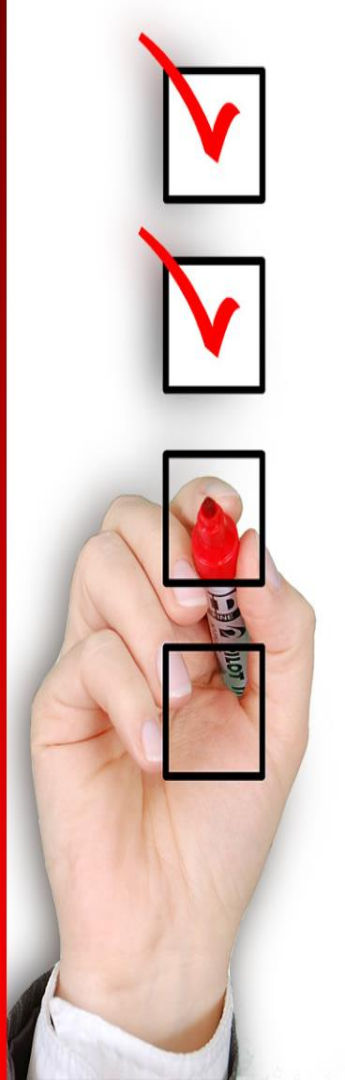
- Il califfo Moauiyat domandò a Omar Ben Al-Aas quale fosse il segreto della sua grande abilità… politica.
- “Non mi sono mai impegnato in un’azione senza avere prima studiato la ritirata; d’altro canto, non sono mai entrato in un posto con l’intenzione di uscire correndo”, fu la risposta.

Paolo Choelo: Il Guerriero della Luce.

- **La negoziazione sindacale produce atti che <u>obbligano</u> ambedue le parti firmatarie (differenza con il regolamento).**
- Bisogna avere chiaro il mandato, avere i limiti e lo spazio del mandato stesso: le cose che possono essere fatte e quelle che non si possono assolutamente fare.

Questo spazio è delimitato per l'azienda da:

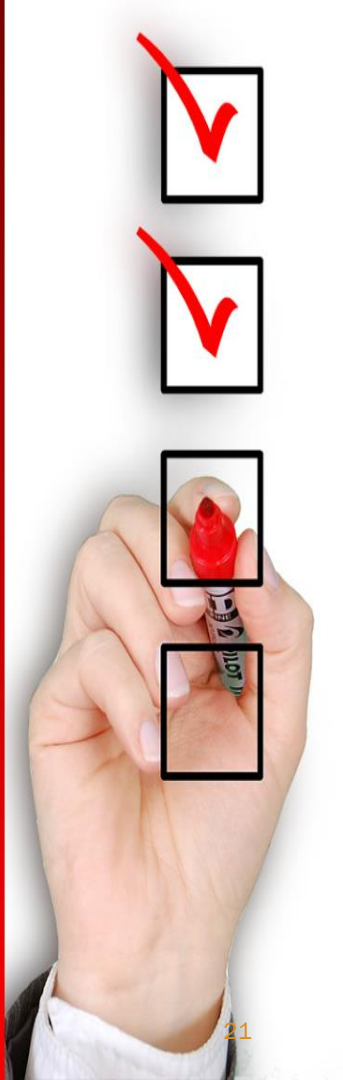
- Esigenze aziendali nell'immediato e quindi gli obiettivi a breve divengono essenziali.
- Avere chiaro dove l'azienda sta andando e quali sono i suoi obiettivi a lungo termine.
- Avere definiti i margini di discrezionalità e di flessibilità.



Le fasi propedeutiche

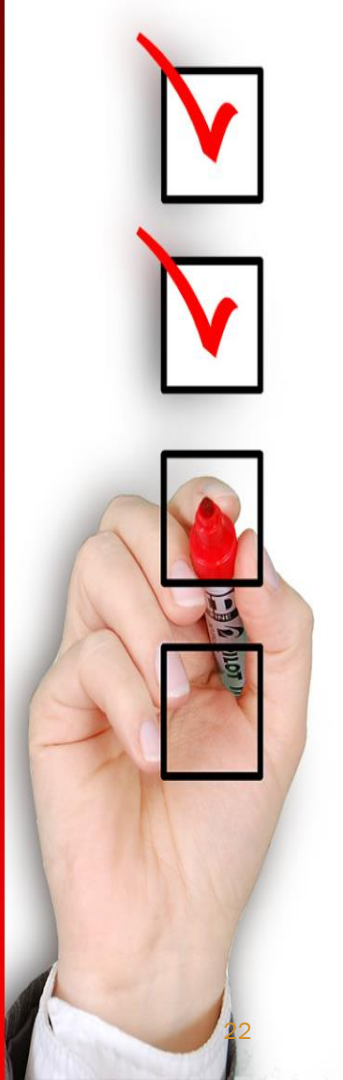
- Vi è un cerimoniale di presentazione dei componenti la delegazione in cui è necessario dire chi siamo anche se molti ci conoscono.
- Bisogna delineare chiaramente il proprio grado di rappresentatività.
- Si passa a presentare la propria piattaforme ovvero le cose di cui si vuol discutere.

Dopo questo è necessario fissare l'agenda della negoziazione.



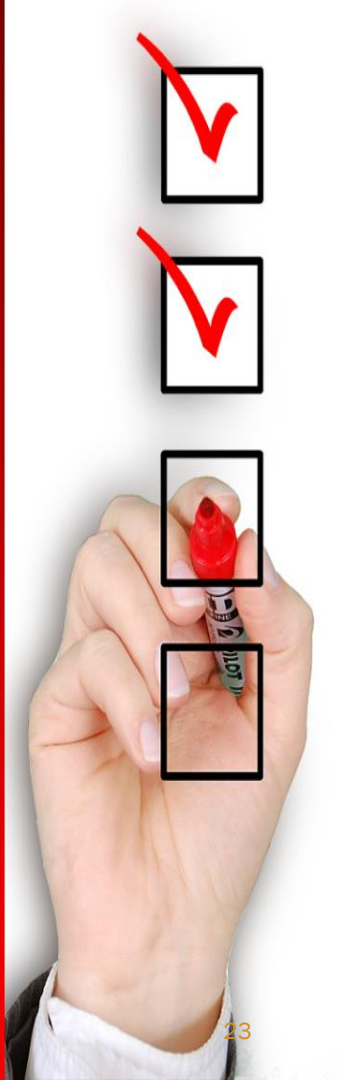
LA FASE DELLA NEGOZIAZIONE

- Bisogna avere chiaro le tecniche negoziali e avere costantemente il quadro di come si sta operando.
- Avere chiari gli elementi in dettaglio della piattaforma o del mandato quando si entra nel merito. La frase guida è «Devo entrare nel merito!»
- Altro elemento essenziale da considerare la gestione del tempo ed i suoi rituali.
- Utilizzo delle pause.



CHIUSURA DELLA NEGOZIAZIONE

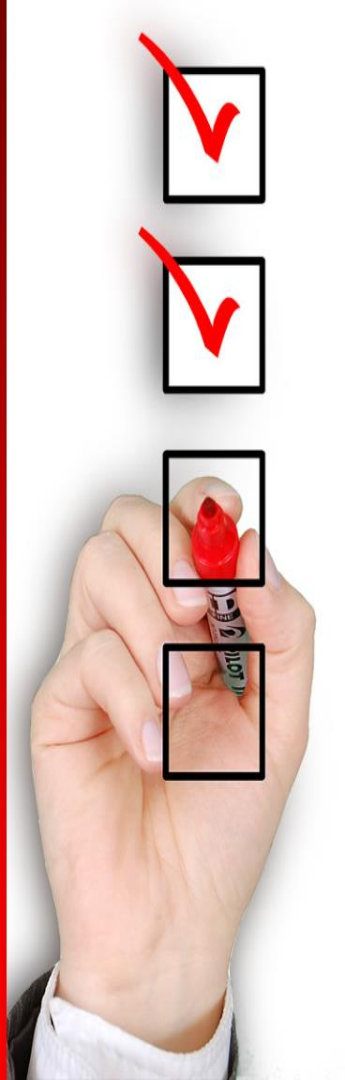
- L'ACCORDO DEVE ESSERE REDATTO (chi lo redige è generalmente frutto di ulteriore negoziazione).
- Il testo viene negoziato e ogni singola parola viene discussa soprattutto in vista delle implicazioni concrete e future.
- Se si è raggiunto l'accordo lo si firma e contestualmente vengono definite le forme di verifica tra le parti.



Produttività

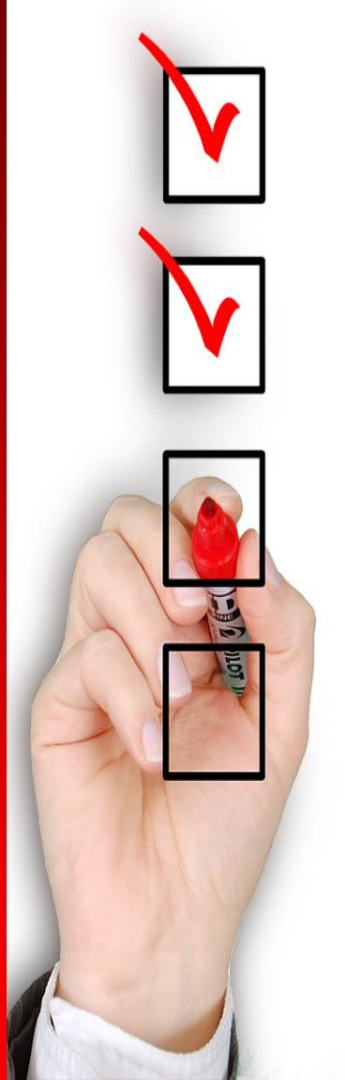
A decorrere dal 1° gennaio 2017, I premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con DM 25.3.2016 nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, sono soggetti a una **imposta sostitutiva dell'imposta** sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali **pari al 10 per cento**, **entro il limite** di importo complessivo **di 3.000 euro lordi.**

Tali disposizioni trovano applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di redditodilavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del Premio di produttività, a euro 80.000. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno. Le somme e i valori devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali.



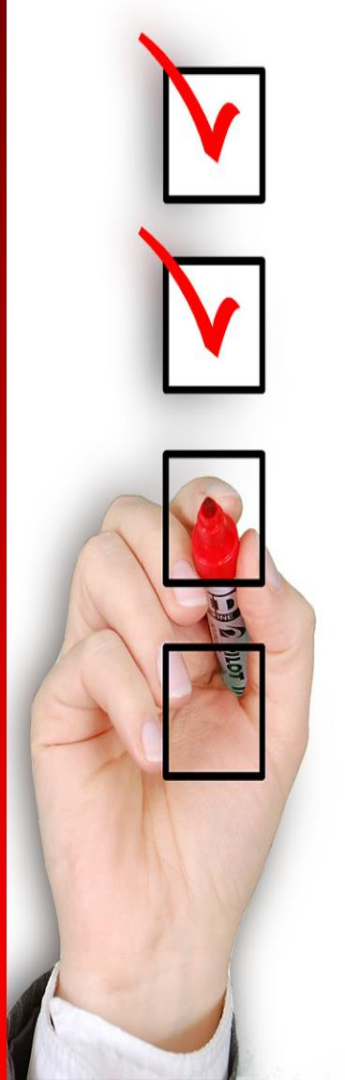
Decontribuzione

- beneficio massimo per i premi di risultato 3000 euro,
- per stesse somme oggetto di detassazione, se coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, viene anche introdotta una riduzione dell'aliquota contributiva (dei soli contributi IVS) a carico del datore di lavoro 20 punti percentuali (20%), su un massimo imponibile di 800,00 euro,
- prevista anche la decontribuzione totale a favore del lavoratore.

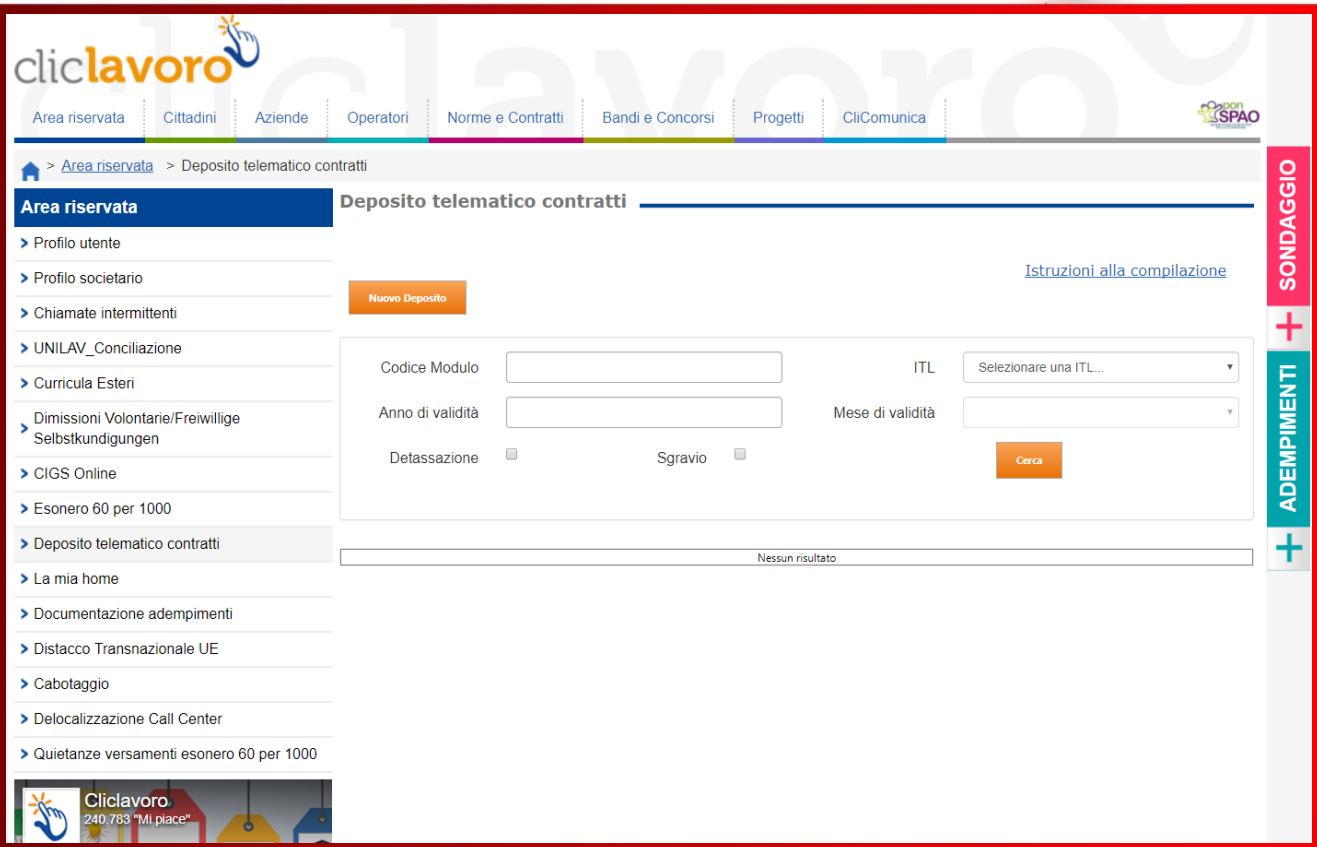


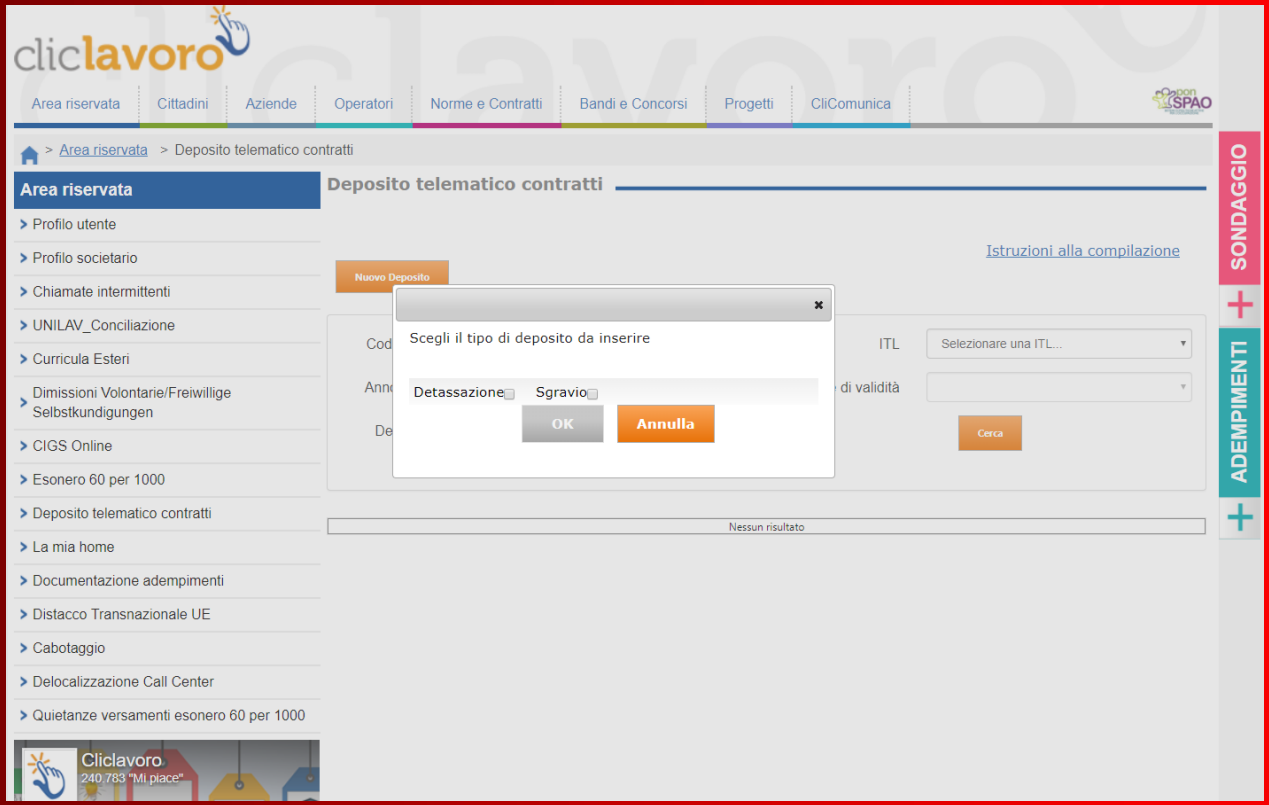
Circolare 28

A questo proposito, è opportuno chiarire come le disposizioni recentemente introdotte siano finalizzate ad incentivare quegli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale e a coinvolgerlo in modo attivo nei processi di innovazione, realizzando in tal modo incrementi di efficienza, produttività e di miglioramento della qualità della vita e del lavoro. Per tale motivo, come specificato nel Decreto, non costituiscono strumenti e modalità utili ai fini del coinvolgimento paritetico dei lavoratori i gruppi di lavoro e i comitati di semplice consultazione, addestramento o formazione. Al fine di beneficiare dell'incremento dell'importo su cui applicare l'imposta sostitutiva, è quindi necessario che i lavoratori intervengano, operino ed esprimano opinioni che, in quello specifico contesto, siano considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dai responsabili aziendali che vi partecipano con lo scopo di favorire un impegno "dal basso" che consenta di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del prodotto e del lavoro. In presenza di tali forme di coinvolgimento paritetico dei lavoratori l'agevolazione può essere riconosciuta nel maggior limite di premio o di utile di 2.500 euro a tutti i lavoratori dell'azienda.



Deposito


cliclavoro
Area riservata
Cittadini
Aziende
Operatori
Norme e Contratti
Bandi e Concorsi
Progetti
CliComunica
> Area riservata > Deposito telematico contratti
Area riservata
Profilo utente
Profilo societario
Chiamate intermittenti
UNILAV_Conciliazione
Curricula Esteri
Dimissioni Volontarie/Freiwillige Selbstkundigungen
CIGS Online
Esonero 60 per 1000
Deposito telematico contratti
La mia home
Documentazione adempimenti
Distacco Transnazionale UE
Cabotaggio
Delocalizzazione Call Center
Quietanze versamenti esonero 60 per 1000
Cliclavoro
240.783 "Mi piace"
Deposito telematico contratti
Istruzioni alla compilazione
Nuovo Deposito
Codice Modulo
ITL
Selezionare una ITL...
Anno di validità
Mese di validità
Detassazione
Sgravio
Cerca
Nessun risultato
SONDAGGIO
ADEMPIMENTI


cliclavoro
Area riservata
Cittadini
Aziende
Operatori
Norme e Contratti
Bandi e Concorsi
Progetti
CliComunica
> Area riservata > Deposito telematico contratti
Area riservata
Profilo utente
Profilo societario
Chiamate intermittenti
UNILAV_Conciliazione
Curricula Esteri
Dimissioni Volontarie/Freiwillige Selbstkundigungen
CIGS Online
Esonero 60 per 1000
Deposito telematico contratti
La mia home
Documentazione adempimenti
Distacco Transnazionale UE
Cabotaggio
Delocalizzazione Call Center
Quietanze versamenti esonero 60 per 1000
Cliclavoro
240.783 "Mi piace"
Deposito telematico contratti
Istruzioni alla compilazione
Nuovo Deposito
Scegli il tipo di deposito da inserire
Detassazione
Sgravio
OK
Annulla
ITL
Selezionare una ITL...
Cerca
Nessun risultato
SONDAGGIO
ADEMPIMENTI

Area riservata

- Profilo utente
- Profilo societario
- Chiamate intermittenti
- UNILAV_Conciliazione
- Curricula Esteri
- Dimissioni Volontarie/Freiwillige Selbstkundigungen
- CIGS Online
- Esonero 60 per 1000
- Deposito telematico contratti
- La mia home
- Documentazione adempimenti
- Distacco Transnazionale UE
- Cabotaggio
- Delocalizzazione Call Center
- Quietanze versamenti esonero 60 per 1000

Di' che ti piace prima di tutti i tuoi amici

Ultimi tweet >

Monitoraggio Contratti Nuovo

Deposito contratti aziendali e territoriali e tassazione agevolata dei premi di risultato
(Articolo 1, comma 188, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

Sezione 1 - Datore di Lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale * 05736961003

Tipologia Soggetto * ○ Azienda ○ Associazione di Categoria

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto * _____ Tipologia Contratto * ○ Aziendale ○ Territoriale

Periodo di Validità DA Mese... Anno...
A Mese... Anno...

ITL * Selezionare una ITL...

Sezione 3 – Beneficiari

Totale Lavoratori *

SONDAGGIO +

ADEMPIMENTI +

Area riservata

- Profilo utente
- Profilo societario
- Chiamate intermittenti
- UNILAV_Conciliazione
- Curricula Esteri
- Dimissioni Volontarie/Freiwillige Selbstkundigungen
- CIGS Online
- Esonero 60 per 1000
- Deposito telematico contratti
- La mia home
- Documentazione adempimenti
- Distacco Transnazionale UE
- Cabotaggio
- Delocalizzazione Call Center
- Quietanze versamenti esonero 60 per 1000

Di' che ti piace prima di tutti i tuoi amici

Ultimi tweet >

Sgravi Contributivi. Deposito Contratti

Deposito contratto aziendale
(Articolo 25, d.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015)

Sezione 1 - Datore di Lavoro

Codice Fiscale * 05736961003

Ragione sociale * TROTTI DAVID

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale

Data Sottoscrizione Contratto *

Periodo di Validità DA Mese... Anno...
A Mese... Anno...

ITL * Selezionare una ITL...

Motivo deposito: sgravi contributivi

Sezione 3 – Contratto

SONDAGGIO +

ADEMPIMENTI +

Capiamo di cosa parliamo

erogazioni avvengano ora anche sulla base di:

- Liberalità;
- Regolamento aziendale;
- Contratto collettivo.

Generalità

- "generalità" non identifica l'intera popolazione aziendale.
- Es. soli lavoratori subordinati assunti con contratto a tempo indeterminato, escludendo ad esempio i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

- Agenzia delle entrate, ris. n. 3/E/2002: discriminante non prevedere la concessione ai part time a tempo indeterminato mentre, viceversa, non è discriminante escludere i contratti a tempo determinato.

- INPS circ. n. 11/2001:

la condizione è rispettata ove la concessione sia riferita a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato. L'eventuale esclusione dei contratti a tempo determinato non è causa ostativa dell'applicazione del regime di favore

- Agenzia delle entrate, ris. n. 129/E/2004:

il concetto di generalità dei dipendenti è rispettato se dipendenti con anzianità non inferiore a tre mesi.

ATTENZIONE: Generalità rispettata anche laddove alcuni di essi non usufruiscano di fatto del servizio offerto per scelta o per impossibilità.

- Lavoro → categoria codice civile vedi mansioni.
- circ. min. n. 326/ E/1997 : "per quanto riguarda l'espressione "generalità o categorie di dipendenti" si ritiene che la prassi aziendale deve essere riferita a tutti i dipendenti di un certo tipo (per esempio, tutti i dirigenti, o tutti quelli che hanno un certo livello o una certa qualifica).

- Ministero delle finanze, ris. n. 188/E/1998:

categoria di dipendenti "non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, operai ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (per esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli di un certo livello o di una certa qualifica) (...) tutti gli operai del turno di notte" possono costituire legittimamente "una categoria di dipendenti nel senso voluto dal legislatore poiché sufficiente a impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale d'imposta";

- Ministero delle finanze, ris. n. 188/E/1998:

categoria di dipendenti "non va intesa soltanto in riferimento alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, quadri, operai ecc.), bensì a tutti i dipendenti di un certo tipo (per esempio, tutti i dirigenti o tutti quelli di un certo livello o di una certa qualifica) (...) tutti gli operai del turno di notte" possono costituire legittimamente "una categoria di dipendenti nel senso voluto dal legislatore poiché sufficiente a impedire in senso teorico che siano concesse erogazioni ad personam in esenzione totale o parziale d'imposta";

- Agenzia delle entrate, ris. n. 378/E/2007:

i lavoratori expatrites possono essere considerati una categoria di dipendenti in senso fiscale.

Le somme e i valori beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore 258,23€ dell'articolo 51 del TUIR, **non concorrono**, nel rispetto dei limiti ivi indicati, a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggetti all'imposta sostitutiva del 10%, **anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di produttività.**

Cambio luogo e sinallagma?
Lo smarworking

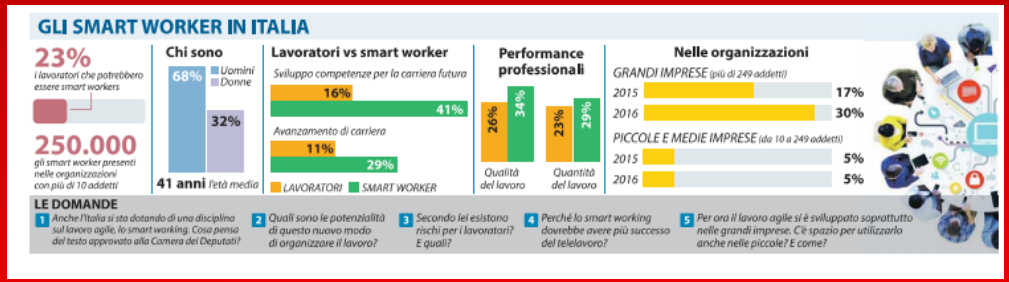
17 Marzo 2017

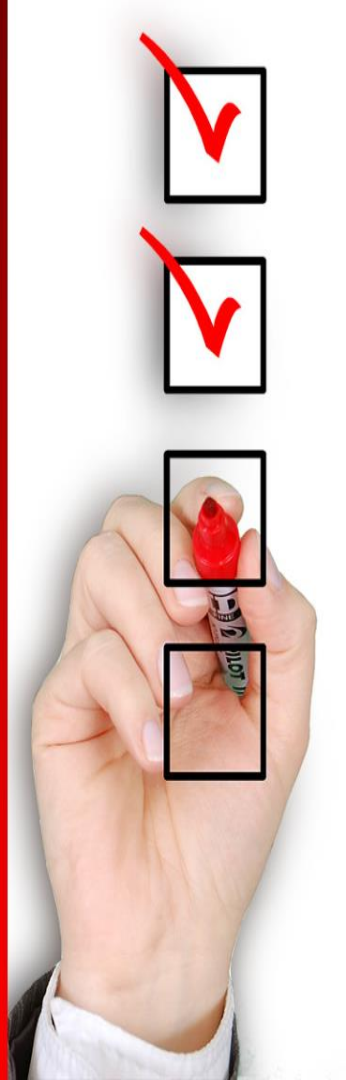
Libero Lavoro
mercato, tendenze e offerte
email: lavoro@liberoquotidiano.it

Merito della rivoluzione digitale

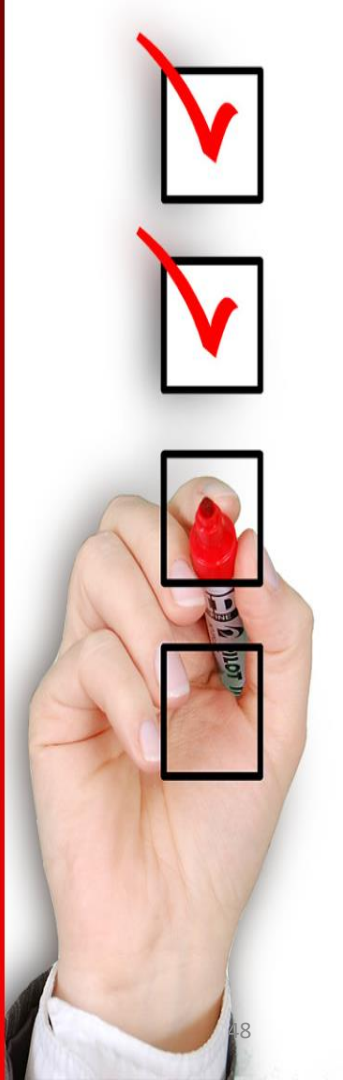
Sorpresa, chi lavora a distanza rende di più

I dipendenti che svolgono la prestazione da fuori si ammalano il 65% in meno e hanno una produttività superiore del 40%

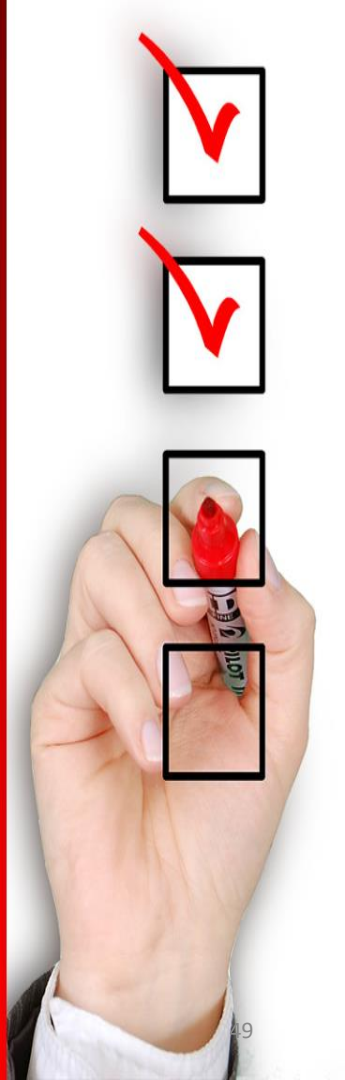




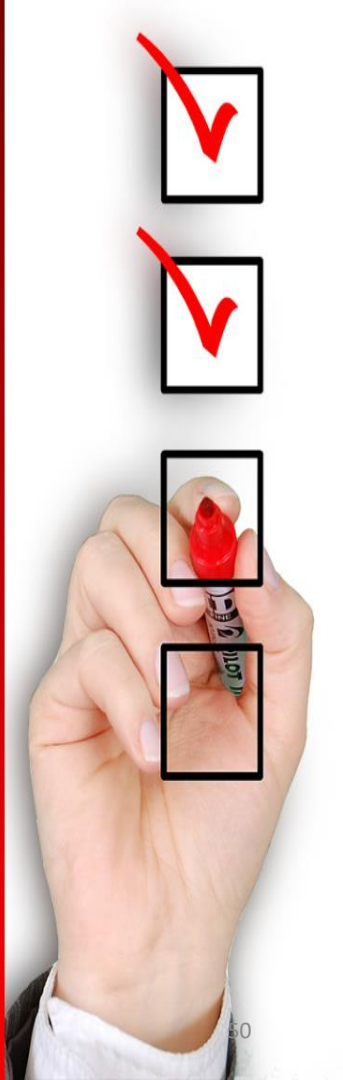
Per molti è sinonimo di un’attività che può essere svolta da casa, mentre in realtà si tratta di quel lavoro che può essere svolto in parte in ufficio e in parte all’esterno, ma sempre seguendo gli orari previsti dal contratto.



Lo caratterizza l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività produttiva. Il lavoratore può utilizzare sia strumenti tecnologici propri oppure assegnatigli dal datore di lavoro, in tal caso quest'ultimo sarà il responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento.



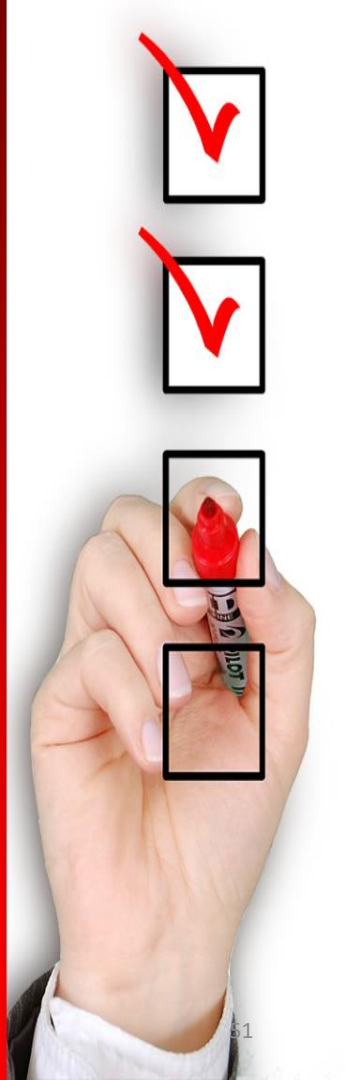
Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali ed escluso il telelavoro (lavoro da remoto).



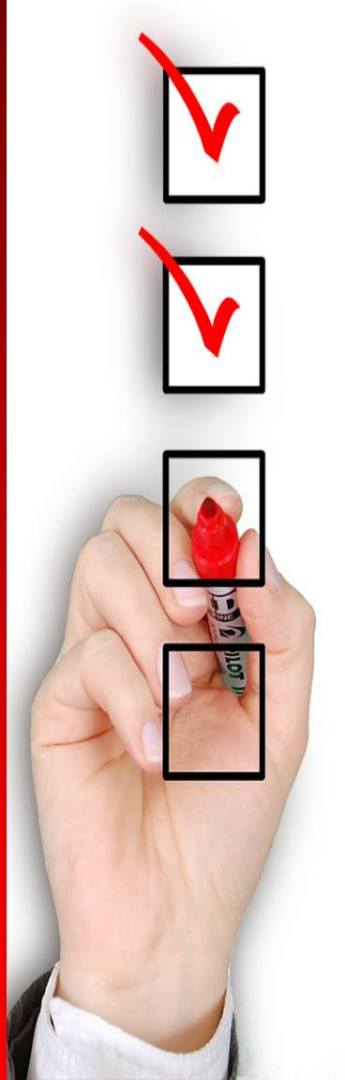
Accordo scritto (non assistito) tra datore di lavoro e lavoratore e definite le modalità della prestazione lavorativa:

- luogo esterno rispetto all'azienda,
- strumenti utilizzati dal lavoratore,
- orari di riposo di quest'ultimo.

L'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato e si distingue, ma si relaziona, il vero e proprio sottostante contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

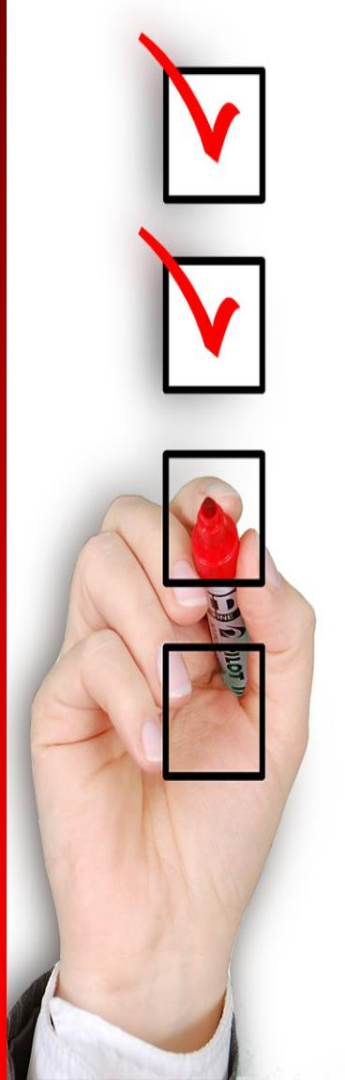


Gestionale



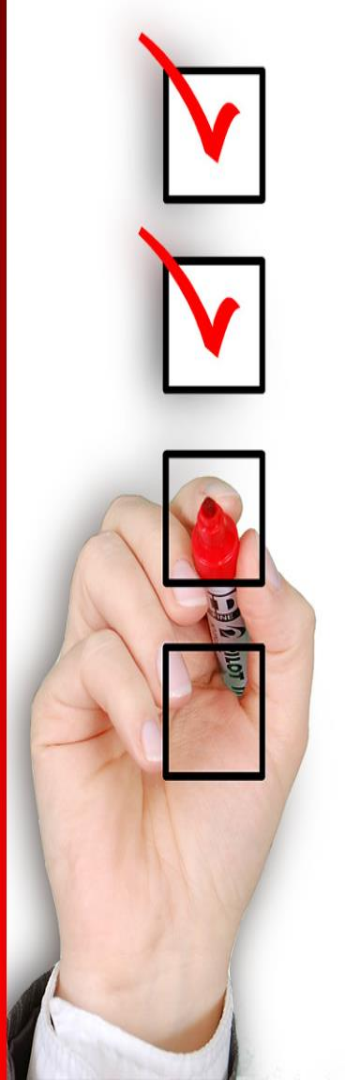
Alcune caratteristiche

- lavoro subordinato e quindi si applicano tutti gli istituti che conosciamo per il lavoro nella modalità ordinaria.
- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
- La novità è che questa modalità è realizzata attraverso accordi individuali.

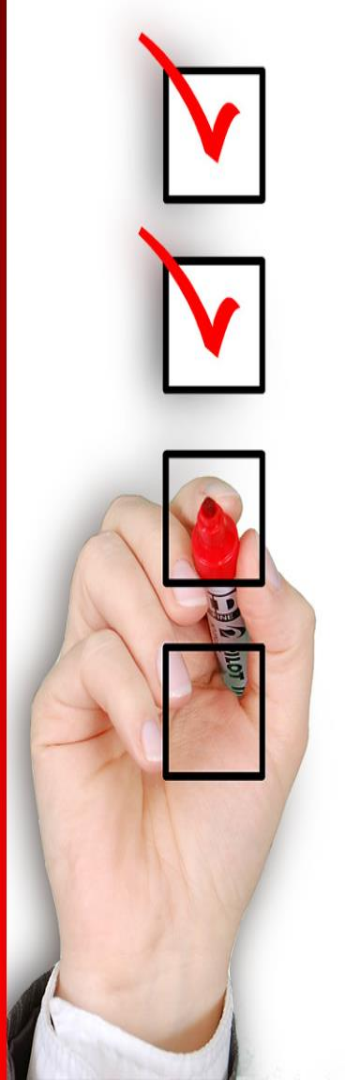


Ulteriori

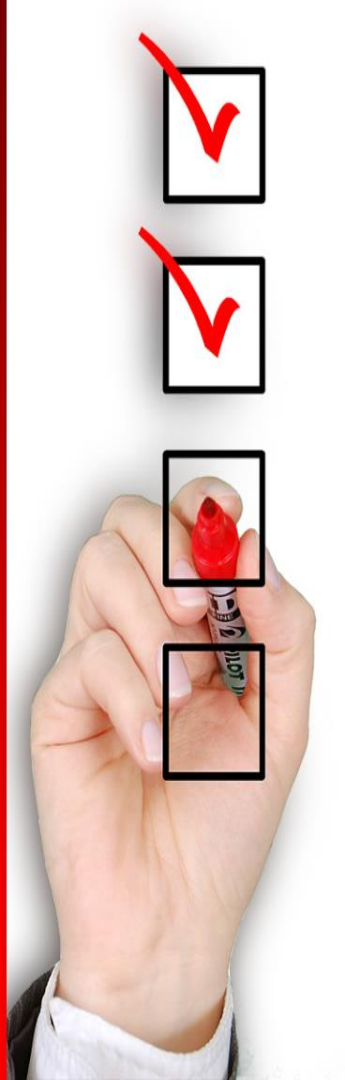
- che la prestazione è fatta all'esterno ed all'interno della azienda: la prestazione può essere fatta all'esterno della azienda o almeno un'ora/un giorno debba essere necessariamente effettuata in azienda????.
- il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa: come e quanto il datore di lavoro è responsabile in termini di gestione e di interfacciamento con il testo unico della Sicurezza.



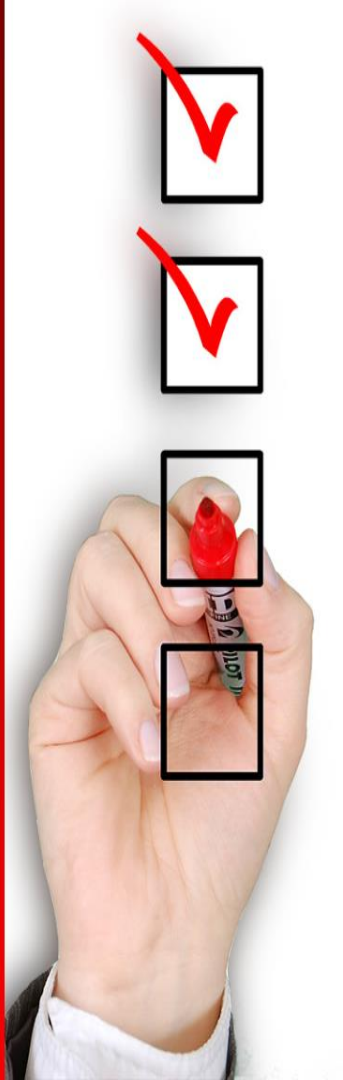
- L’accordo deve contenere anche le regole specifiche a livello di “procedimento disciplinare” e di strumenti utilizzati dal lavoratore. Per il procedimento disciplinare la legge ricorda che tutto deve essere realizzato nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (il famoso controllo a distanza), e deve individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
- L'accordo di instaurazione e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie (assunzione, trasformazione, distacco…..) del sistema cosiddetto Unilav. Qui dovremo attendere che il Ministero dia le nuove regole ed i nuovi modelli.



- L'accordo deve specificare anche i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
- Questo un tema di cui si è parlato tantissimo negli ultimi tempi e che partito dalla Francia e dalla Germania sta investendo tutti gli operatori del settore. Il diritto alla disconnessione ovvero avere chiari i tempi in cui il datore di lavoro non può chiamarti al telefono, inviarti email, sms o messaggistica diviene un obbligo all’interno dell’accordo.



- il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, scontato non è invece il fatto che lo stesso lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.



Comunicazione Accordo di Smart Working
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale* Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio* Tipologia*

PAT* Voce di tariffa INAIL*

Sezione 4 - Accordo di Smart Working

Data sottoscrizione accordo*

Tipologia* Durata (Mesi)(*)[1]

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione*

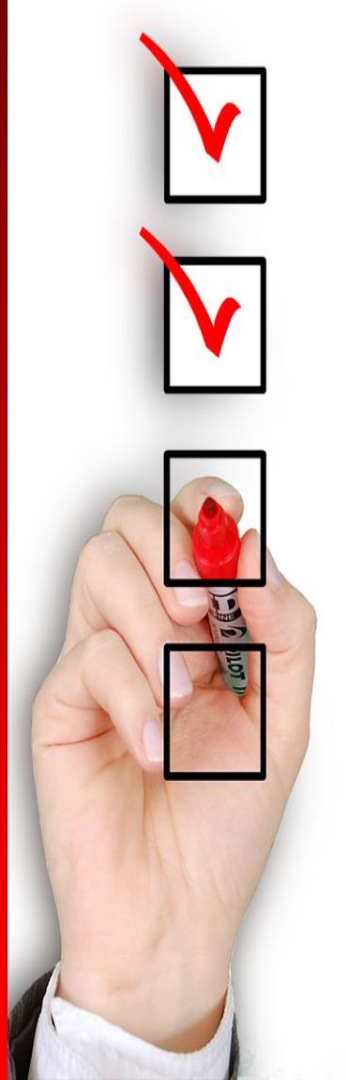
Data invio* Codice comunicazione*

Identificativo periodo*

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A.

Codice Fiscale S. A.

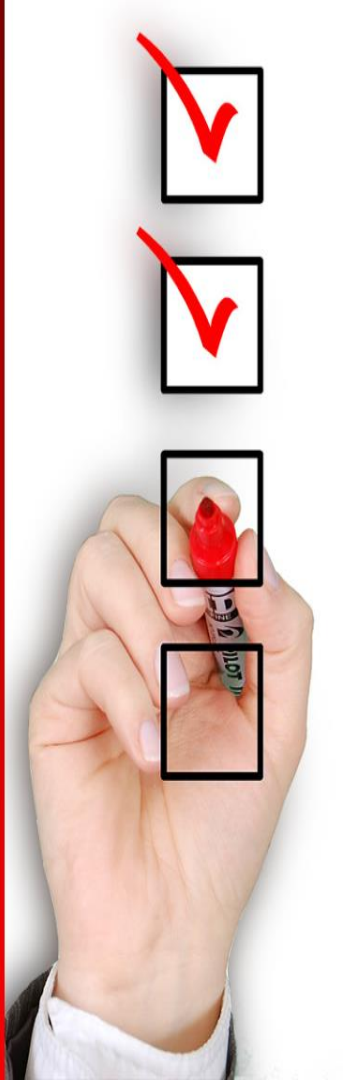


Inail

…….l'evoluzione della giurisprudenza di legittimità ha registrato il più favorevole orientamento consistente nell'ammettere l'indennizzabilità di tutti gli infortuni derivanti dai rischi connessi con il lavoro inteso nella sua accezione più ampia. Da ciò è derivata la tutelabilità di tutte le attività prodromiche e strumentali all'esecuzione della prestazione lavorativa, necessitate dalla stessa e alla stessa funzionalmente connesse.

Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità è ormai pacificamente orientata nel senso di ritenere che l'unico limite all'indennizzabilità di un infortunio debba essere ravvisato nel rischio elettivo in quanto esso, essendo estraneo e non attinente all'attività lavorativa, è correlato a una scelta arbitraria del lavoratore il quale crea e affronta volutamente, sulla base di impulsi o ragioni del tutto personali, una situazione diversa da quella inerente all'attività lavorativa, ponendo così in essere una causa interruttiva del nesso tra lavoro, rischio ed evento.

- Circolare Inail n.52 del 23 ottobre 2013



Verbale di Accordo

In data 6 febbraio 2017 si sono incontrate Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue società controllate, e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL del settore Energia e Petrolio, per l'avvio di un programma di sperimentazione dello Smartworking.

1. Definizione

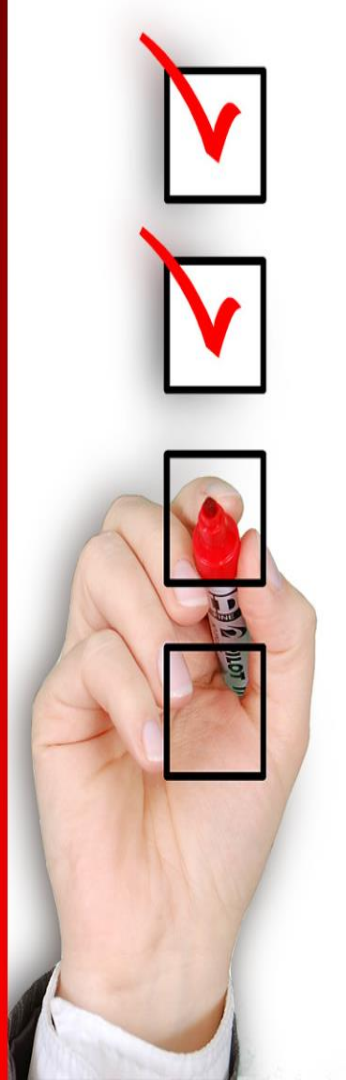
Per Smartworking (di seguito SW) si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione a favore di Eni.

L'accesso allo SW non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del Lavoratore, cosi come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Le Parti si danno reciprocamente atto che lo SW, cosi come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW è regolato da un apposito Regolamento aziendale allegato al presente Accordo.



Nel rispetto dei principi convenuti con il presente accordo, il tempo di SW dovrà essere gestito nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento aziendale e, in ogni caso, lo svolgimento della prestazione lavorativa dovrà avvenire in modo coerente con le esigenze organizzative, funzionali e tecniche di Eni.

Per una corretta implementazione dell'Istituto, basato su fiducia e lealtà tra Lavoratore e datore di lavoro, le giornate di SW dovranno essere sempre concordate con il proprio Responsabile e la relativa programmazione potrà essere modificata su richiesta dell'azienda.

Il Lavoratore in SW sarà tenuto a rispettare le fasce orarie previste dagli accordi sindacali in essere nella propria sede di lavoro e durante l'orario di lavoro dovrà essere disponibile tramite gli strumenti di lavoro forniti dalla Società.

Per esigenze organizzative e produttive il Responsabile potrà chiedere al lavoratore in SW di rientrare; tale richiesta dovrà essere comunicata al lavoratore entro il termine della giornata lavorativa precedente alla giornata in SW.

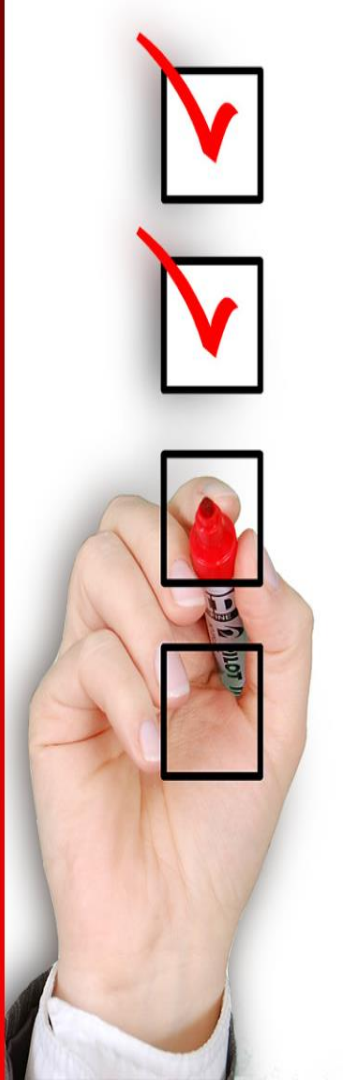
Inoltre, lo svolgimento della prestazione di lavoro in regime di SW non comporta la variazione della sede di lavoro e di conseguenza non comporta il riconoscimento di alcun trattamento di missione/trasferta ovvero di qualsivoglia altra indennità comunque connessa alla nuova modalità di esecuzione dell'attività lavorativa. Durante le giornate in SW non saranno previste e autorizzate ore di lavoro straordinario.

Il luogo per lo svolgimento dell'attività in SW dovrà essere un luogo diverso da quello di lavoro, liberamente scelto dal Lavoratore, ma rispondente ai criteri di idoneità, sicurezza e riservatezza. Il luogo scelto dal Lavoratore dovrà consentire, in ogni caso, il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, consentendo anche il collegamento con i sistemi aziendali o con rete fissa o con rete mobile.

Sono esclusi i luoghi pubblici o aperti al pubblico.

Al fine di poter svolgere attività lavorativa in SW, a ciascun Lavoratore interessato verranno assegnati, qualora non ancora in dotazione, un PC portatile (in sostituzione della postazione fissa) dotato di tutte le componenti (software e hardware) necessarie a svolgere le attività lavorative ivi comprese quelle necessarie alla connettività audio, video e chat. Il Lavoratore è tenuto ad utilizzare, per lo svolgimento della prestazione in SW, esclusivamente i supporti e le apparecchiature tecniche fornite da Eni.

Tali beni aziendali sono strumenti di lavoro di proprietà di Eni ed assegnati al dipendente al fine di svolgere le proprie attività lavorative. Il loro utilizzo è disciplinato dalle Normative aziendali vigenti in materia. Per le attività svolte con l'utilizzo dei suddetti strumenti di lavoro Eni potrà esercitare le prerogative di cui all'articolo 4 della legge 300/1970 come modificato dall'articolo 23 del D.lgs. 151/2015 e dall'art. 5 comma 2 del D.Lgs. n. 185/2016, nel rispetto dei principi enunciati nel d.lgs. 196/2003.



AXA

1) Il presente accordo stabilisce una disciplina provvisoria relativamente allo Smart Working, da intendersi come iniziativa sperimentale. I risultati della fase sperimentale saranno esaminati dalle Parti in vista di una eventuale successiva regolamentazione permanente.

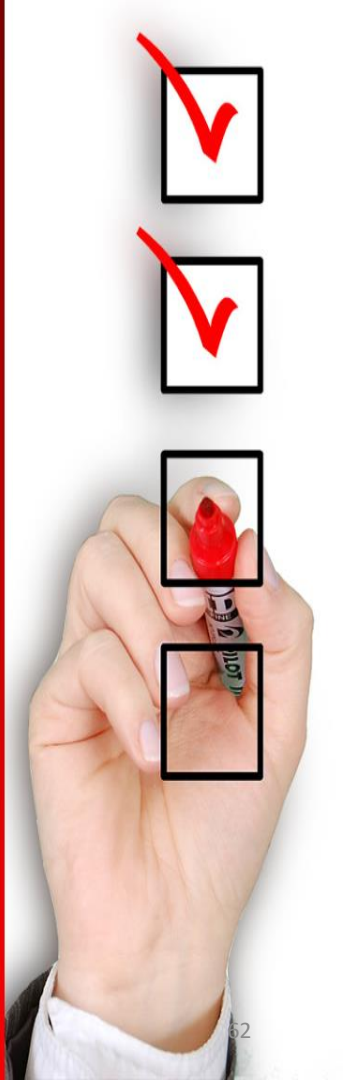
2) Lo Smart Working costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di luogo e di tempo, nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro contrattuale. Lo Smart Working è una forma di organizzazione del lavoro che - avvalendosi di strumenti informatici e telematici - prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in orari non rigidamente definiti, anche al di fuori della propria sede aziendale di lavoro.

3) Lo Smart Working introdotto dal presente accordo rappresenta una mera variazione del luogo/tempo di adempimento della prestazione lavorativa, e non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale, con riferimento, fra l'altro, al potere direttivo e disciplinare dell'Azienda. Il lavoratore rimane in organico presso la propria Unità Organizzativa. Nella modalità Smart Working, la sede di lavoro contrattualmente stabilita rimane immutata a tutti gli effetti di legge e di contratto.

4) La modalità di Smart Working non trova applicazione nei confronti dei lavoratori addetti a specifiche mansioni che richiedano una presenza continuativa in ufficio e non consentano ai lavoratori medesimi alcuna possibilità di iniziativa e discrezionalità nel definire il proprio orario di lavoro. Le Unità Organizzative interessate dal presente accordo saranno rese note alle RSA prima dell'avvio della fase sperimentale; eventuali successive variazioni saranno prontamente comunicate alle RSA.

5) Nella modalità Smart Working è espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario.

6) Il lavoratore potrà utilizzare ferie/ex-festività e permessi disciplinati dalla legge o contrattuali ¬giornate intere o 1/2 giornate - alle stesse condizioni e con le stesse modalità in vigore per gli altri dipendenti, aventi il medesimo inquadramento, che prestano attività in modalità tradizionale. Per la fruizione di permessi a ore non disciplinati dalla legge è richiesto al lavoratore di effettuare una comunicazione preventiva al proprio responsabile.



Lavoro agile

2) Per "lavoro agile" si intende lo svolgimento della prestazione in azienda senza vincoli di orario. I dipendenti che lavoreranno in modalità Smart non saranno più soggetti alle timbrature in entrata/uscita, salvo una sola timbratura per registrare la presenza in sede. Tuttavia, la durata giornaliera e/o settimanale della prestazione lavorativa rimane quella definita nel vigente CCNL. I dipendenti avranno autonomia nel determinare l'orario individuale di lavoro, purché in accordo col rispettivo responsabile, che terrà conto delle esigenze tecniche ed organizzative e nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

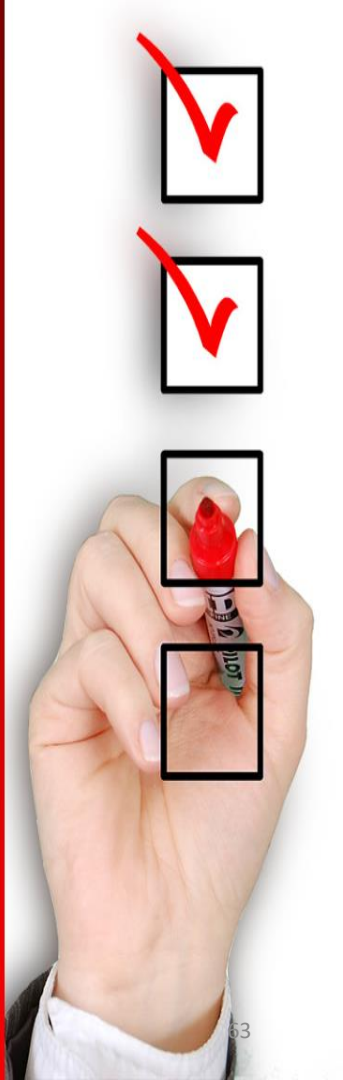
Lavoro a distanza

3) Per "lavoro a distanza" si intende lo svolgimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali con le modalità previste dal presente accordo e dalla Policy Smart Working A01 (di cui all'allegato A) e dalla lettera individuale che sono parti integranti e quindi allegati al presente Accordo.

4) Il dipendente deve svolgere personalmente e direttamente le mansioni assegnate, senza avvalersi di altri soggetti. Egli deve garantire lo stesso impegno professionale, ossia analoghi livelli quantitativi e qualitativi, rispetto alla stessa attività svolta in azienda.

5) Il dipendente ha l'obbligo di essere reperibile nelle eventuali fasce orarie stabilite negli accordi con il proprio diretto responsabile. In caso di impossibilità a rispettare questo obbligo, egli dovrà darne tempestiva e motivata comunicazione al diretto responsabile.

6) In caso di guasto alle attrezzature informatiche o di interruzione delle linee telefoniche e/o telematiche, il dipendente è tenuto ad informare con la massima urgenza il diretto responsabile. Qualora un prolungato malfunzionamento renda impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede a partire dal giorno successivo a quello dell'intervenuto malfunzionamento dei sistemi.



Verbale di Accordo

In data 6 febbraio 2017 si sono incontrate Eni S.p.A., anche in rappresentanza delle sue società controllate, e le Segreterie Nazionali FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL del settore Energia e Petrolio, per l'avvio di un programma di sperimentazione dello Smartworking.

1. Definizione

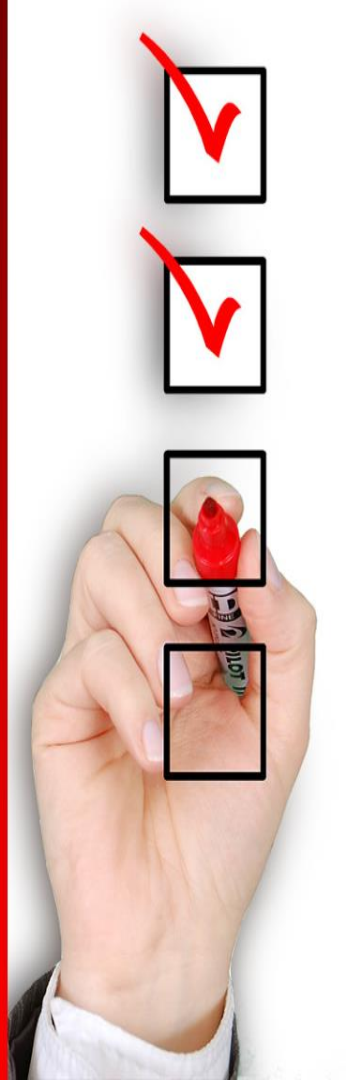
Per Smartworking (di seguito SW) si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa "in parte" in luogo diverso dalla sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti informatici messi a disposizione dalla Società, idonei a consentire lo svolgimento della prestazione a favore di Eni.

L'accesso allo SW non varia in nessun modo gli obblighi ed i doveri del Lavoratore, cosi come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme vigenti, sia di legge che di contratto.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro non comporta la variazione della sede di lavoro così come non incide sulla quantità di prestazione contrattualmente dovuta e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

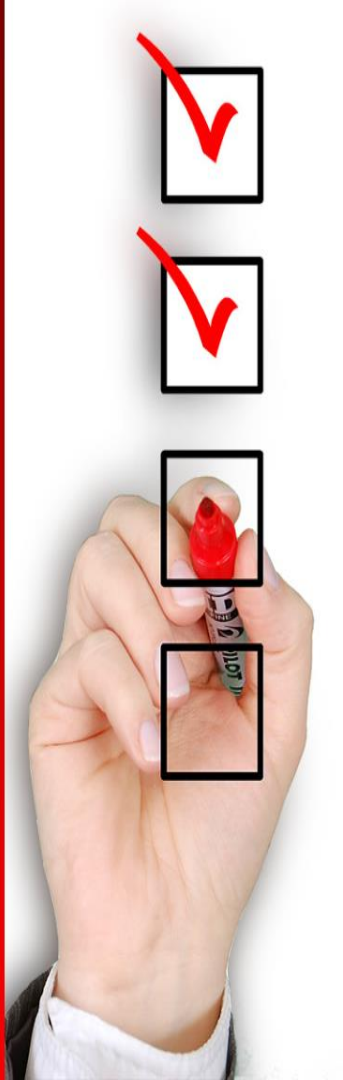
Le Parti si danno reciprocamente atto che lo SW, cosi come definito e disciplinato all'interno del presente Accordo, non si configura come Telelavoro, né tantomeno ne integra la fattispecie sotto un profilo normativo.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in SW è regolato da un apposito Regolamento aziendale allegato al presente Accordo.



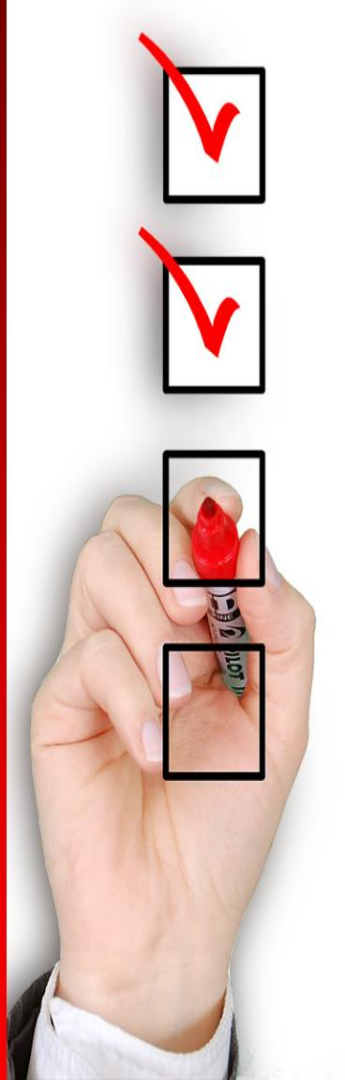
C'è un forte bisogno di creare nuovi paradigmi nel lavoro od ancor meglio di veder venire alla luce un nuovo modello di lavoro che si relazioni in maniera più coerente con il mondo che sta cambiando e con le tecnologie che ormai crescono di ora in ora, cosa che emerge chiaramente da un report UBS:

I prossimi lavoratori, che saranno i Millennials di oggi e le generazioni più giovani (quella degli "Z" parte dagli anni Novanta), porteranno la loro cultura in ambito professionale e diranno addio alle progressioni di carriera lineari, che impegnano i dipendenti per decenni e di fatto limitano la loro vita lavorativa a un paio di aziende. Secondo quanto emerso al Global Leadership Summit, una buona fetta dei capi azienda ritiene che già nel 2020 i tre quarti delle forze lavoro non avranno più sede in un "ufficio tradizionale". Gli esperti di Ubs, in un articolato report dedicato al "lavoro del futuro", parlano di "Bricolage Living". Si tratta della capacità di costruire una vita "modulare", nella quale questi astronauti del cosmo lavorativo dovranno saper saltare in differenti luoghi, senza orari canonici.



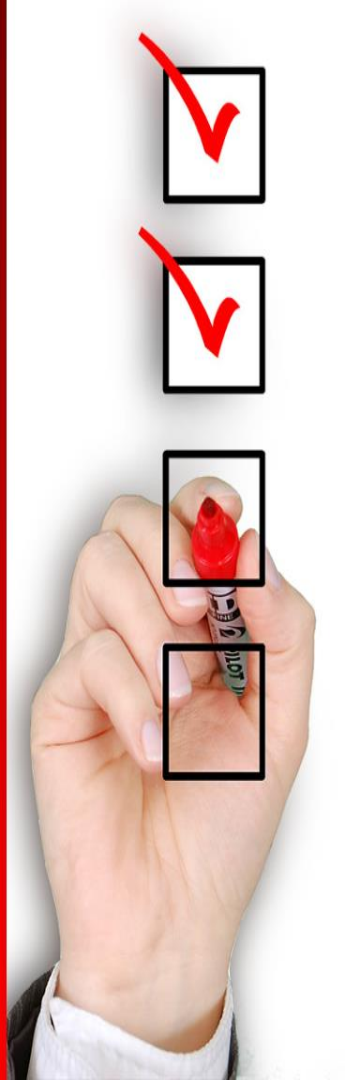
Inail 48/2017

Ne consegue che l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare. Coerentemente con la previsione della norma, alla stregua della quale la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda. D'altro canto, sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.



Inail 48/2017

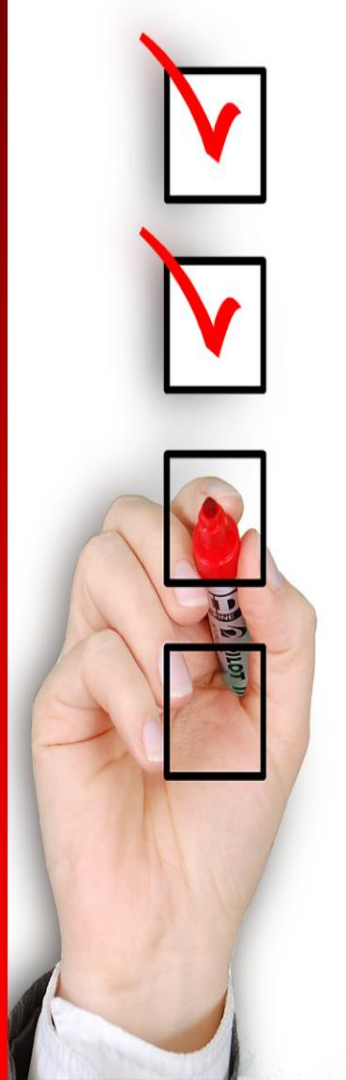
Il lavoratore “agile” è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale. In tale quadro, l’accordo di cui agli articoli 18 e 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81, si configura come lo strumento utile per l’individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio–temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall’accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell’indennizzabilità dell’evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l’attività svolta dal lavoratore al momento dell’evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all’esterno dei locali aziendali.



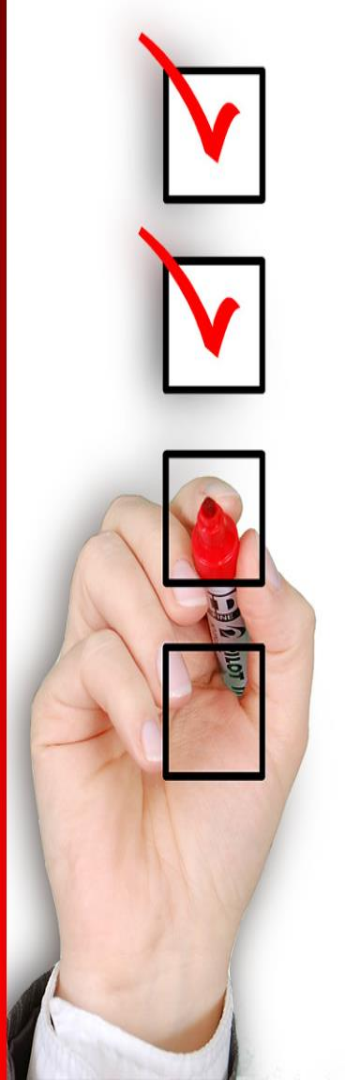
Allianz accordo individuale 27/07/2017

Egr. Sig. /Gent.ma Sig.ra Sede
Oggetto: Accordo Individuale di SMART WORKING Allianz S.p.A., in base a quanto previsto dalla Legge n. 81 del 22 maggio 2017, ha deciso di avviare un progetto sperimentale di attuazione della nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in Smart Working (di seguito SW).

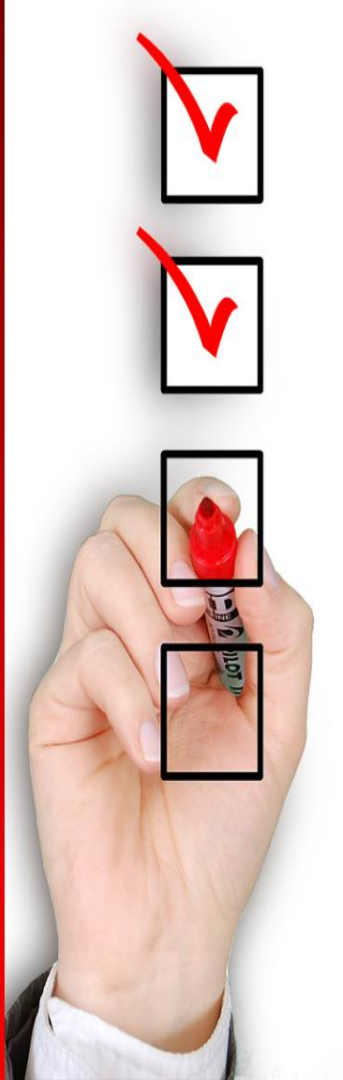
Con riferimento al rapporto di lavoro subordinato intercorrente tra lei e la scrivente Società, premesso che: - Ella ci ha manifestato la volontà di aderire alla nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW; - la Società, per il tramite del Suo Responsabile, ha manifestato la propria disponibilità ad accogliere la Sua richiesta di cui all'alinea che precede, sussistendo la compatibilità di tale modalità di esecuzione della Sua prestazione lavorativa con le specifiche organizzative, mansionali e logistiche; - la Società, per il tramite del Suo Responsabile, ha individuato - all'interno della Sua Unità di appartenenza - un/a collega con cui Ella si alternerà nello svolgimento dell'attività in SW, come di seguito indicato; - Ella, in relazione ed in virtù di tutto quanto precede, ha inviato una comunicazione al Suo Responsabile nonché al Suo Gestore del Personale, confermandoci la Sua volontà di aderire alla nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in SW; tutto ciò premesso, con la presente, Le comunichiamo di aver accolto la Sua richiesta di partecipazione alla sperimentazione dell'esercizio della prestazione lavorativa intercorrente tra Lei e la scrivente Società in modalità SW e La invitiamo a sottoscrivere per accettazione la presente comunicazione ove Lei si impegna, anche ai sensi e per gli effetti del Verbale di Accordo sullo Smart Working in Allianz sottoscritto tra le OO.SS. e la scrivente Società in data 27 luglio 2017 (allegato 1, che fa parte integrante della presente e che Lei dichiara di conoscere ed accettare nel suo integrale contenuto), al rispetto delle regole e delle obbligazioni contenute nel Regolamento Allianz Smart Working (allegato 2, che fa parte integrante della presente e che Lei dichiara di conoscere ed accettare nel suo integrale contenuto), inclusa l'Informativa sulla Sicurezza sul Lavoro per lavoratori in SW.



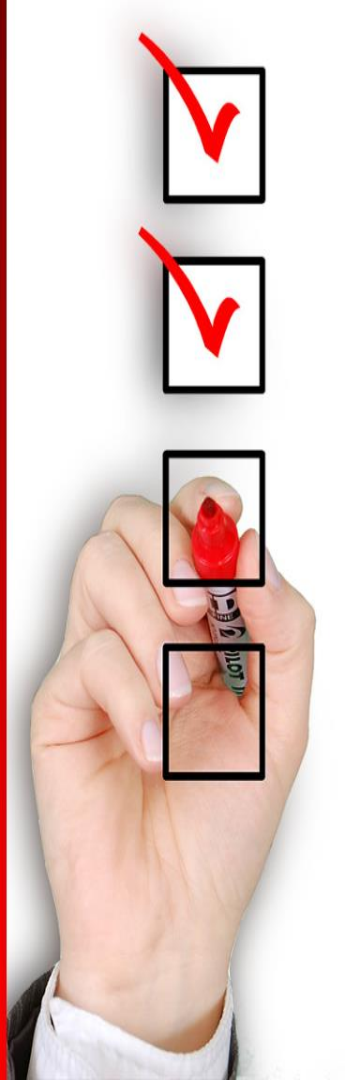
Inoltre relativamente alla disconnessione a Lei non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto - salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non Le è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il Periodo di Pausa, di Risposo e di Disconnessione Lei potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. 4. L'Azienda Le fornirà l'attrezzatura tecnologica adatta e necessaria in base alla specifica mansione da svolgere (P.C. portatile, telefono smatphone e/o tool di collegamento telefonico, etc.). Lei si impegna a custodire con la massima cura e mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento e lo smarrimento e utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Inoltre avrà a disposizione anche la necessaria strumentazione per la connessione dati in 4G.



Inoltre relativamente alla disconnessione a Lei non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto - salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi - non Le è richiesto lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli SMS aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il Periodo di Pausa, di Risposo e di Disconnessione Lei potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. 4. L'Azienda Le fornirà l'attrezzatura tecnologica adatta e necessaria in base alla specifica mansione da svolgere (P.C. portatile, telefono smatphone e/o tool di collegamento telefonico, etc.). Lei si impegna a custodire con la massima cura e mantenere integra la strumentazione che sarà fornita, in modo tale da evitarne il danneggiamento e lo smarrimento e utilizzarla in conformità con le istruzioni ricevute. Inoltre avrà a disposizione anche la necessaria strumentazione per la connessione dati in 4G.



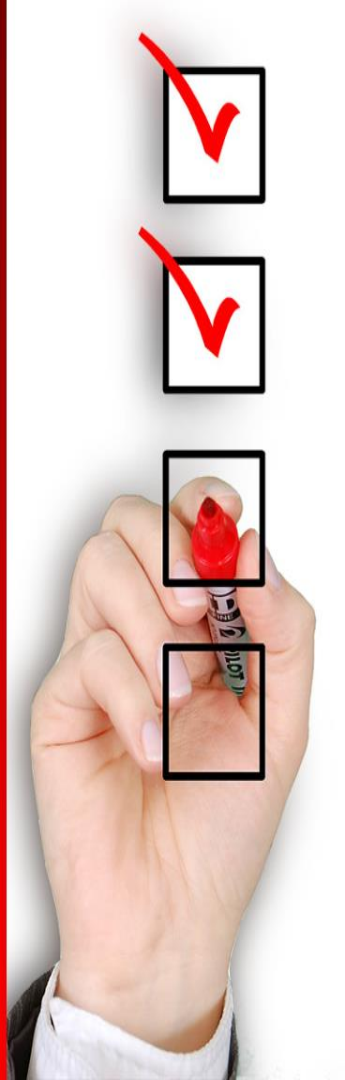
E’ fatta salva la possibilità di utilizzare una connessione dati personale e/o pubblica (se l’attività viene svolta in un luogo pubblico) qualora fosse ritenuta più efficiente, senza alcun diritto di rimborso a Suo favore. Anche la dotazione HW soprariportata potrà essere integrata con analoga Sua strumentazione personale – previo consenso da parte del Responsabile - qualora ritenuta dai diretti interessati maggiormente rispondente alle specifiche funzionalità, senza alcun diritto di rimborso a Suo favore. Gli strumenti di lavoro affidatiLe devono essere usati per lo svolgimento dell’attività lavorativa, nel rispetto di quanto previsto dalle policy e dai regolamenti aziendali. Lei risponderà dei guasti e del malfunzionamento degli strumenti di lavoro, qualora i danneggiamenti derivino da violazione dell’obbligo di diligenza e custodia da parte Sua o da un uso improprio degli strumenti stessi. Lei ha l’obbligo di utilizzare e custodire gli strumenti di lavoro affidatiLe nel rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro e ad adottare le necessarie precauzioni affinché terzi, anche se familiari, non possano accedere agli strumenti di lavoro. Le Sue risposte alle richieste provenienti dai superiori - ivi comprese quelle inoltrate via smartphone - dovranno essere tempestive. 5. Anche in caso di svolgimento della prestazione in modalità SW, il potere di controllo del datore di lavoro verrà esercitato, anche all’esterno dei locali aziendali e laddove possibile, con le stesse modalità con cui viene esercitato all’interno dei locali aziendali. Lei riconosce di essere adeguatamente informato sulle modalità di utilizzo degli strumenti informatici di lavoro e di effettuazione dei controlli, contenuti nella Policy per l'utilizzo degli strumenti informatici, anche nel rispetto della normativa in materia di privacy. 6. Nel caso di Suo inadempimento alle obbligazioni di cui alla presente, di cui al Regolamento Allianz Smart Working e a quelle indicate nella Policy per l'utilizzo degli strumenti informatici nonché nel Codice Etico e di Comportamento, verranno applicate le sanzioni disciplinari indicate nel Codice disciplinare vigente in azienda, in relazione alla gravità del comportamento. Per tutto quanto non previsto nel predetto Regolamento, si rinvia a quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo vigente, dal Codice Disciplinare, dalle policy e regolamenti della Società e dal Verbale di Accordo del 27 luglio 2017. Il presente Accordo Individuale avrà decorrenza dal xxxxxxx. Ciascuna parte potrà recedere dall'Accordo Individuale nei termini e con le modalità indicati nel Regolamento Allianz Smart Working. Cordiali saluti.



Conciliazione vita e lavoro

Conciliazione vita e lavoro

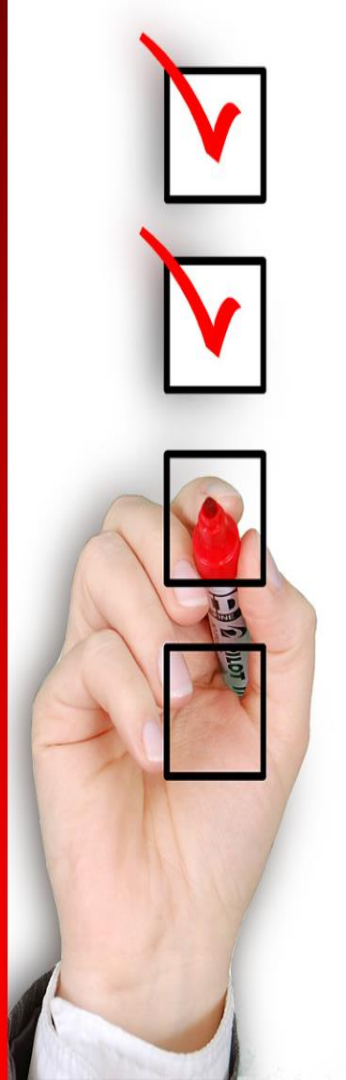
- I contratti collettivi di II livello dovranno essere siglati tenendo conto della rappresentatività dell'art. 51 del D.lgs. 81/2015 e dai Testi Unici sulla Rappresentanza.
- Misure di conciliazione che consistano in almeno due interventi selezionati dalle aree tematiche della genitorialità o del welfare aziendale di cui all'art. 3 del D.M. 12/09/2017
  - Introduzione,
  - ricezione da un contratto collettivo territoriale,
  - estensione/integrazione da precedenti contratti aziendali.



Fonte circolare 11/2017 Fondazione Studi

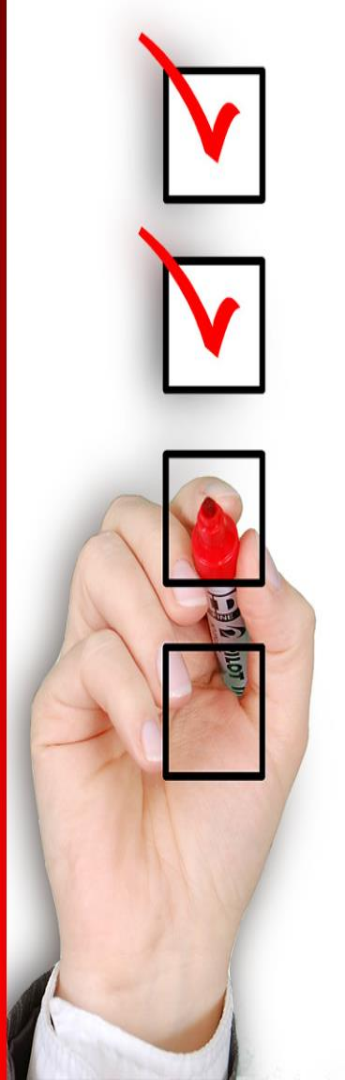
A) Genitorialità	B) Flessibilità Organizzativa	C) Welfare aziendale
Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;	Lavoro agile;	Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;	Flessibilità oraria in entrata e uscita;	Convenzioni con strutture per servizi di cura;
Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;	Part-time;	Buoni per l'acquisto di servizi di cura.
Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;	Banca ore;	
Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.	Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

I due interventi migliorativi minimi richiesti dovranno essere riconducibili in una delle due aree tematiche (in verde) o in entrambe.



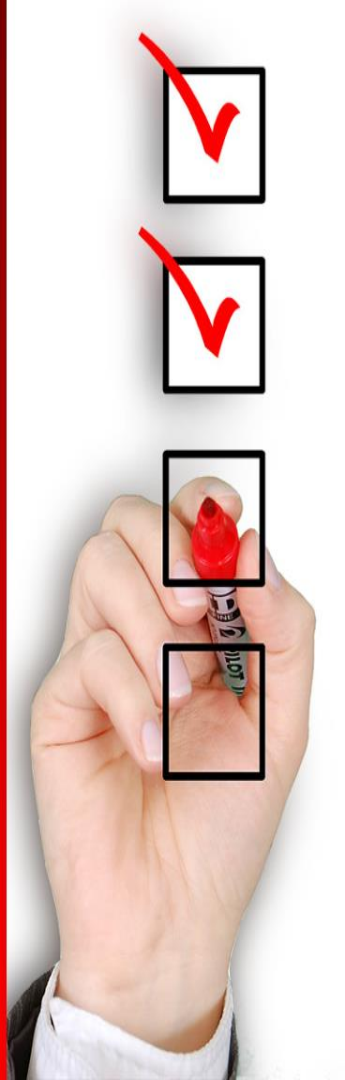
Circolare Inps 163 del 2017

- Si precisa che per poter beneficiare dello sgravio contributivo è necessario che il contratto collettivo aziendale sia depositato presso l'Ispettorato territoriale del lavoro, con modalità telematica, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015.
- In assenza del deposito i contratti aziendali non possono essere ammessi allo sgravio.
- L'avvenuto deposito del contratto è oggetto di controllo in sede di ammissione al beneficio.
- I datori di lavoro che avessero già provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato non dovranno effettuare un nuovo deposito per usufruire dello sgravio oggetto della presente circolare, ma ciò solo nel caso in cui il contratto già depositato contenga misure di conciliazione pienamente conformi ai requisiti stabiliti dal decreto interministeriale del 12 settembre 2017.
- In proposito è opportuno ricordare che il deposito telematico dei contratti deve avvenire mediante le procedure telematiche messe a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito internet istituzionale.
- La conformità del contratto collettivo aziendale alle disposizioni contenute nel decreto interministeriale è oggetto di dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro al momento della presentazione della domanda di accesso al beneficio, e potrà essere oggetto di controllo da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro.



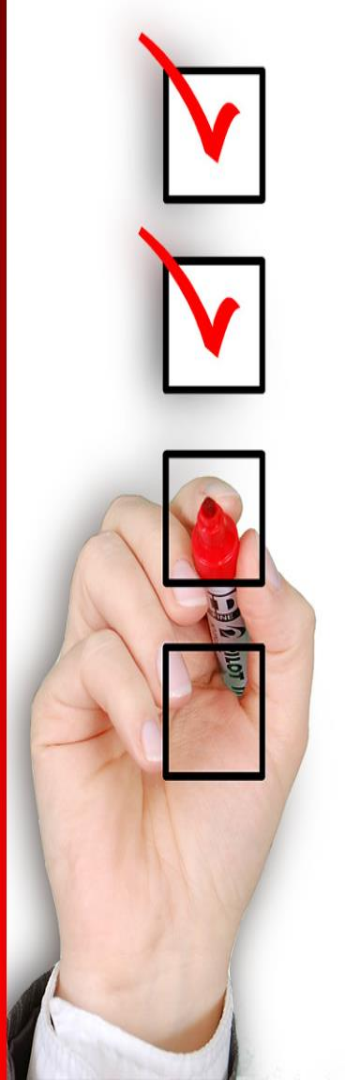
Attenzione!

- Per espressa previsione, la fruizione dello sgravio è, inoltre, subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il D.U.R.C., fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



Conciliazione vita e lavoro

- Il cca →dipendenti pari o superiore al 70% della media dei lavoratori dipendenti occupati nell'anno civile (non anno solare quindi 1/01-31/12) precedente.
- Ormai per il 2018 media lavoratori 2017.
- Il contratto collettivo aziendale dovrà essere stato siglato e depositato fra l'1 gennaio 2017 e il 31 agosto 2018; - le modalità di deposito dei contratti dovranno essere conformi a quanto previsto dall'articolo 14 del decreto legislativo n. 151 del 2015 per poter godere dei benefici contributivi previsti in oggetto.
- I termini cronologici per il deposito online dei contratti sono i seguenti: 2018 31/08/2018.
- Rimarrà comunque necessario inviare la domanda telematica attraverso l'applicazione DiResCo sul portale web Inps.



LA MISURA DEL BENEFICIO SPETTANTE

Come chiarito dal punto 4 della circolare, lo sgravio contributivo non è direttamente correlato alla retribuzione dei lavoratori che materialmente utilizzeranno le misure di conciliazione vita-lavoro previste dai contratti collettivi, ma dipende dal numero delle aziende richiedenti nel singolo anno e dalla forza occupazionale media del datore di lavoro incentivato.

Il beneficio spettante al singolo datore di lavoro si compone di due quote, che saranno automaticamente calcolate da Inps:

Quota A (generale) = 20% del Budget Sgravio Annuo (€55.200.000 per il 2017) : N. Datori di Lavoro ammessi alo sgravio contributivo

Es. 4.000 datori di lavoro ammessi.

Quota A singolarmente spettante = 2.760 €

Quota B (organico aziendale) =

80% del Budget Sgravio Annuo

_____ X Media occupazionale dell'organico del datore
Media complessiva dei dipendenti occupati di lavoro incentivato
nel 2016 da tutti i datori ammessi

Ipotizzando che i 4000 datori di lavoro abbiano una popolazione complessiva media di 100.000 dipendenti al 2016, l'80% del budget per il 2017 (pari a 44.160.000 euro) sarà diviso per tale quantità e rimoltiplicato per l'organico dell'azienda di 200 dipendenti. La quota B teoricamente spettante sarà di 88.320 euro.

Viene però specificato che il benefico complessivamente fruito non potrà eccedere il 5% dell'imponibile previdenziale dichiarato all' Inps nell'anno civile precedente (nell'esempio, il 2016).

Fonte: circolare 11/2017 Fondazione Studi

tecnologia
etica
umanità

FUTURO