SLIDE 1

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Gruppo di lavoro "Persona e Professione" (Ex-DEIP)

l'impatto sui nostri collaboratori e le nostre organizzazioni

Dott.ssa Luisella Fontanella

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Le «semplificazioni»

Rendere

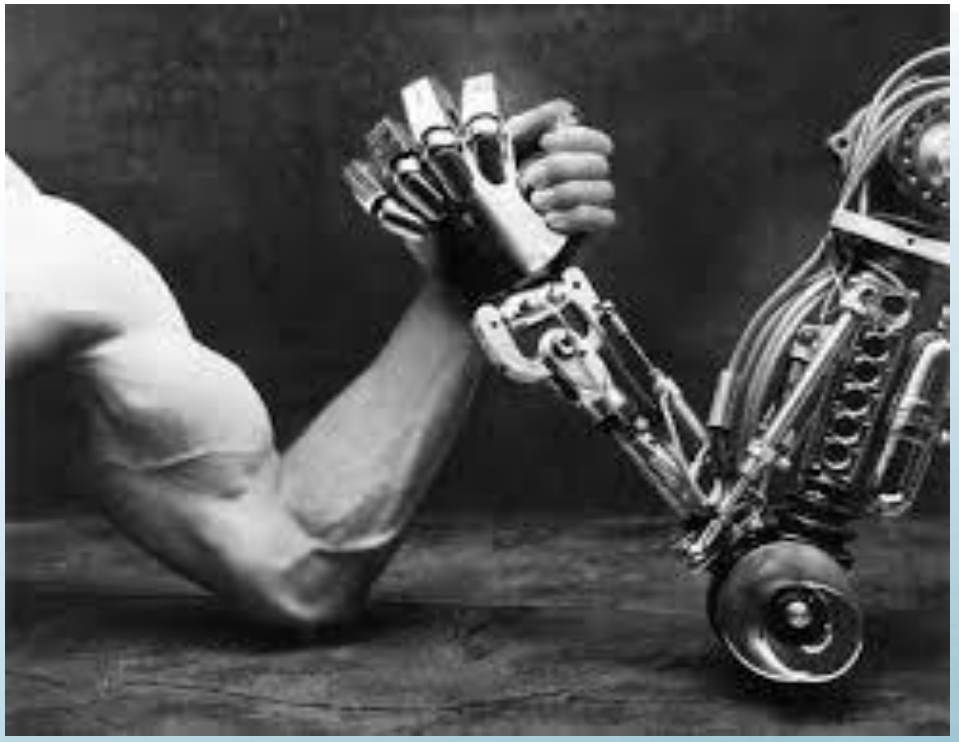
difficile il facile

passando per l'inutile

Dott.ssa Luisella Fontanella

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO



Il vero datore di lavoro è “l’applicazione multimediale” che ci rende utilizzatori del servizio e fa da intermediario tra i nostri studi e utente finale, il cliente

Dott.ssa Luisella Fontanella

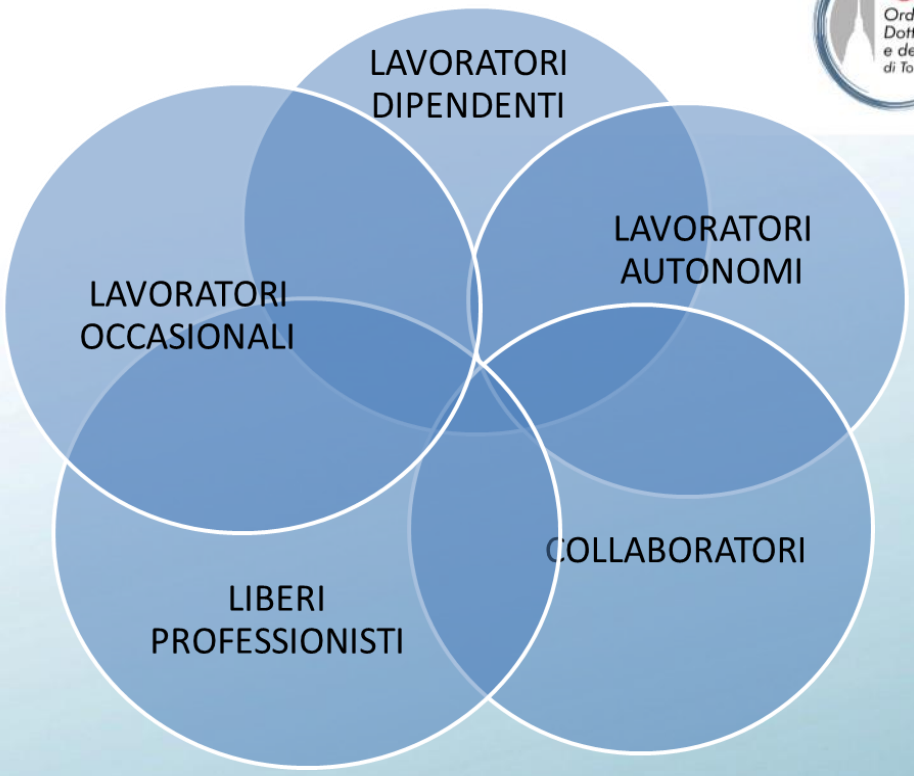
SLIDE 4

HA ANCORA SENSO PARLARE DI AUTONOMIA E SUBORDINAZIONE?

Ieri
Torino - dattilografe negli anni ’60

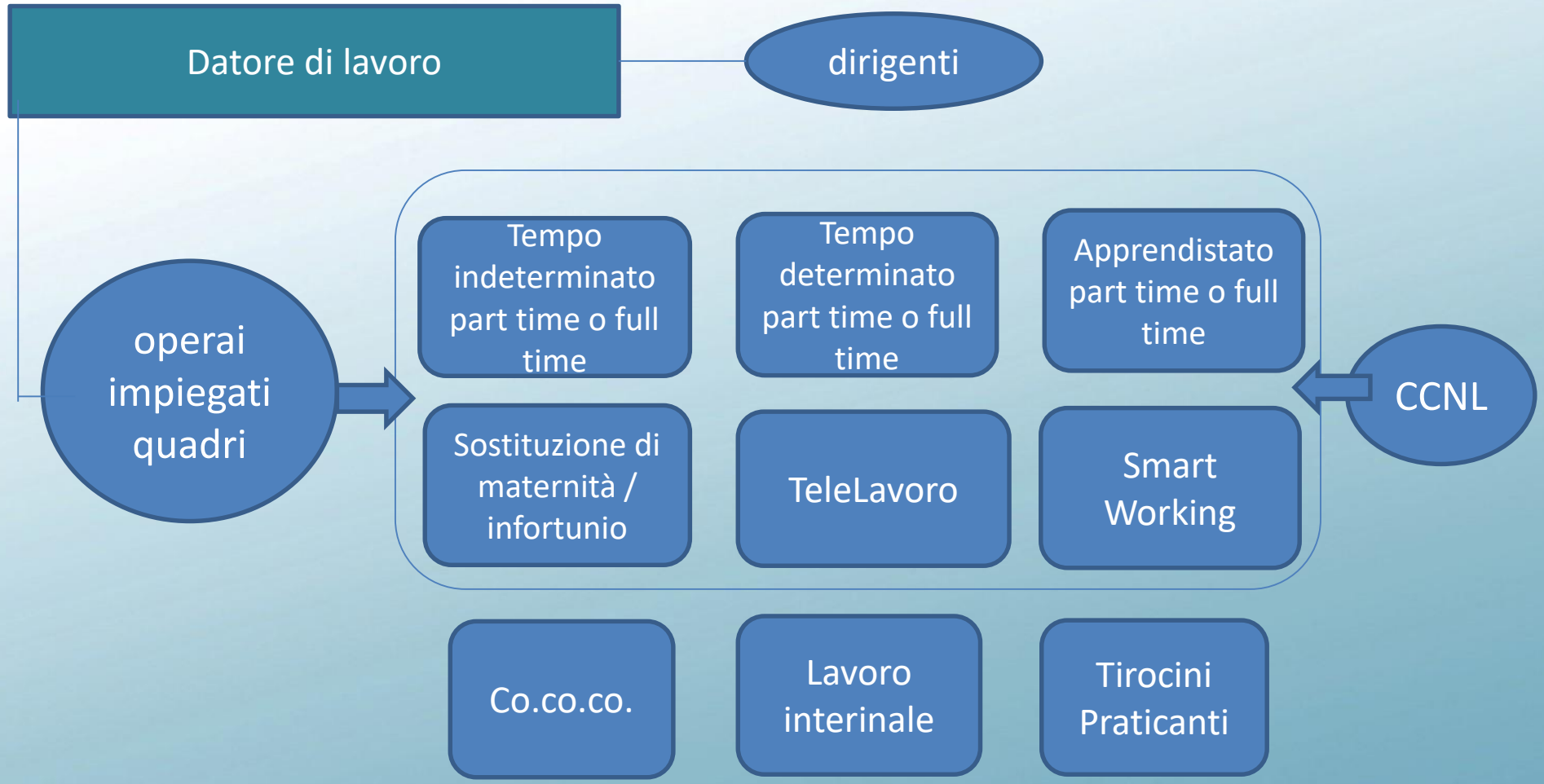
Oggi
Il lavoro interconnesso

Disciplina in materia di lavoro



Oggi ruoli meno definiti e con molte aree di competenza comuni

Tipologie di rapporti di lavoro subordinato



Dott.ssa Luisella Fontanella

Tempo indeterminato part time o full time

Vantaggi → fidelizzazione del dipendente

Svantaggi →
- Costo
- Rigidità della struttura

Dott.ssa Luisella Fontanella

Tempo determinato part time o full time

Vantaggi → ho il dipendente quando mi serve

Svantaggi →
- Maggiori costi dei contributi
- Normativa molto rigida

Dott.ssa Luisella Fontanella

Apprendistato part time o full time

Vantaggi →
- Basso costo dei contributi
- Deducibilità IRAP

Svantaggi → Devo formarlo

Sostituzione di maternità / infortunio

Vantaggi → Costo dei contributi al 50%

Svantaggi → Devo formarlo

Telelavoro

Quadro normativo per il settore privato:

- Accordo-quadro Europeo 16 luglio 2002. Framework Agreement On Telework;
- Report on the implementation of the European social Parteners' Framework Agreement on Telework, 2 luglio 2008
- Accordo interconfederale 20 gennaio 2004. Recepimento dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro;
- Contratti collettivi nazionali di lavoro (Industria Calzature, CCNL 18/5/2004 - art. 37-bis; Industria Pelli e Cuoio, CCNL 1/7/2008 - art. 31-quinques; Industria Abbigliamento CCNL 9/7/2010 - art. 43; Industria Chimica, CCNL 10/5/2006 - art. 31; Centri elaborazione dati (CED), CCNL 28/9/2009 - artt. 96-107; Aziende di pulimento e multi servizi, CCNL 4/3/2005 - artt. 70-82; Aziende Grafiche e Editoriali, CCNL 28/3/2008 - art. 28 ecc.)

Telelavoro

L'articolo 1, comma 1, dell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 definisce il telelavoro come:
«una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa»

Consente alle imprese di aumentare la produttività e l'efficienza, ridurre le spese di gestione (soprattutto quelle relative all'acquisto o all'affitto dei locali aziendali), conseguire una maggiore flessibilità operativa e ridurre il turn over del personale, trattenendo i dipendenti che, per motivi oggettivi (trasferimento dell'azienda) o soggettivi, non possono più rimanere in azienda.

I costi a carico delle imprese sono soprattutto legati alla delocalizzazione degli uffici, quali le spese degli investimenti in sistemi hardware e software

Telelavoro

Si caratterizza per il fatto che il lavoratore offre la propria prestazione al di fuori dei locali dell'impresa, facendo uso, in maniera prevalente, di strumenti informatici forniti dall'imprenditore

Nuove modalità organizzative e di svolgimento del lavoro che si avvale di tutte le nuove tecnologie.

Si applica a tutti i rapporti a tempo determinato ed indeterminato subordinati, anche a tempo parziale, previsti dalla nostra legislazione

La scelta di essere telelavoratore è del tutto volontaria e reversibile, non può essere imposta Tenuto conto della necessità di adeguare l'organizzazione aziendale, bisognerà, con chiarezza, stabilire i tempi di preavviso per la realizzazione.

Telelavoro

Il datore di lavoro è tenuto a

- adottare misure appropriate per la protezione dei dati elaborati ed utilizzati dal lavoratore per fini professionali;
- fornire informazioni sulle norme legali e aziendali riferite alla protezione dei dati e in merito alle eventuali restrizioni riguardanti l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici ed alle sanzioni applicabili, previste dalla contrattazione collettiva o dal regolamento aziendale.
- rispettare il diritto alla riservatezza del telelavoratore; l'installazione di qualsiasi strumento di controllo deve essere proporzionata e deve essere introdotta rispettando le norme vigenti anche in materia di privacy. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali misure
- garantire le misure di sicurezza ed igiene sul lavoro
- eseguire ispezioni per assicurarsi regolarità nello svolgimento del lavoro

Potere di controllo disciplinare

Telelavoro

Il Lavoratore

- deve avere cura degli strumenti di lavoro e non può diffondere il materiale
- In caso di svolgimento del lavoro con continuità, il datore deve coprire i costi (anche attraverso la compensazione) derivanti dal lavoro, ivi compresi quelli relativi alla comunicazione: egli deve fornire, con continuità, i necessari strumenti informatici.
- I carichi di lavoro debbono essere equivalenti con quelli dei dipendenti che all'interno dell'impresa svolgono un'attività comparabile

Telelavoro

Misure organizzative finalizzate a prevenire l'isolamento del telelavoratore e il venir meno delle motivazioni:

il datore di lavoro deve garantire l'accesso alle informazioni aziendali (non soltanto via web) e garantire momenti di incontro professionale con i colleghi

I principi inderogabili che il datore di lavoro deve garantire sono:

- stesse modalità di accesso alla formazione,
- stesse modalità di sviluppo della carriera,
- stessi criteri di valutazione dei lavoratori che operano all'interno dell'impresa

© Can Stock Photo - csp38560891

Telelavoro

Assicurazione obbligatoria e telelavoro

La prestazione resa dal lavoratore, anche se eseguita in ambito domiciliare, mantiene comunque le caratteristiche del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che agli addetti al telelavoro continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti per i lavoratori subordinati in materia di assicurazioni sociali anche per quanto riguarda la copertura assicurativa infortunistica INAIL

Il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto la modifica delle modalità del rapporto di lavoro, i nominativi dei dipendenti assegnatari di forme di telelavoro a domicilio, nonchè1'esatta ubicazione del luogo ove 1'attivita di telelavoro è svolta, la descrizione analitica degli ambienti di lavoro, le modalità di svolgimento dell'attività, con particolare riguardo alle giornate in cui il lavoratore presta la propria attivita presso il proprio domicilio, all'orario di lavoro ed alle fasce di reperibilità.

Smart working o lavoro agile

Legge 22 maggio 2017, n. 81

“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, 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” (art. 18, comma 1, legge n. 81/2017).

Il lavoro agile è un nuovo *genus* contrattuale?

Che peso ha la contrattazione individuale?

Smart working o lavoro agile

Legge 81/2017

Art. 18

- il lavoro può essere svolto per fasi, cicli e obiettivi
- non sono presenti vincoli di orario o di luogo di lavoro (salvo quelli connessi alla durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti da disposizioni di legge o di contratto collettivo)
- per lo svolgimento dell'attività lavorativa è possibile utilizzare strumenti tecnologici e, in questo caso, è lo stesso datore di lavoro ad essere responsabile del loro buon funzionamento e della loro sicurezza
- Il lavoro può essere svolto all'interno o all'esterno dei locali aziendali

Smart working o lavoro agile

Legge 81/2017

Art. 19

Forma

«1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile **è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova**, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Smart working o lavoro agile

Legge 81/2017 Art. 19

Recesso

«2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, **il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni**. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. **In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.**»

Smart working o lavoro agile

Legge 81/2017

QUANTO PESO HA L'ACCORDO INDIVIDUALE?

Disciplina esecuzione lavoro fuori dai locali aziendali

Disciplina esercizio potere direttivo e disciplinare

Individua tempi di riposo e misure per la «disconnessione»

Può consentire o meno diritto alla formazione o apprendimento continuo

Smart working o lavoro agile

Assunzione
o
Trasformazione

ADEMPIMENTI

Rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato anche a tempo parziale

intermittente e apprendistato professionalizzante

L'accordo va comunicato al Centro per l'Impiego all'inizio e alla fine del periodo di lavoro agile previsto dall'accordo individuale

Smart working o lavoro agile

INPS

Circolare n.163 del 3/11/2017

Sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata

Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato

sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile

detassazione e welfare aziendale

Smart working o lavoro agile

Smart working sempre più diffuso negli studi professionali

Oltre la metà degli studi di commercialisti consente di lavorare in mobilità, collegandosi al gestionale dello studio (29% solo ai professionisti, 22% anche ai dipendenti) e soltanto un quarto degli intervistati ha escluso un futuro ricorso allo smart working. La percentuale sale al 64% negli studi multidisciplinari.

- ricerca condotta dall'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale del Politecnico di Milano è stata presentata il 21 maggio 2019 durante l'evento "Il lavoro negli studi professionali e nelle PMI: i nuovi paradigmi nell'era digitale" organizzato dall'ODCEC di Milano su un campione totale di 4.113 studi professionali sparsi **in tutto il territorio nazionale**

Smart working o lavoro agile

Smart working sempre più diffuso negli studi professionali

Oltre la metà degli studi di commercialisti consente di lavorare in mobilità, collegandosi al gestionale dello studio (29% solo ai professionisti, 22% anche ai dipendenti) e soltanto un quarto degli intervistati ha escluso un futuro ricorso allo smart working. La percentuale sale al 64% negli studi multidisciplinari. Soltanto il 5% degli studi dei commercialisti, però, conta dipendenti che lavorano regolarmente fuori studio.

- ricerca condotta dall'Osservatorio Professionisti e Innovazione Digitale del Politecnico di Milano è stata presentata il 21 maggio 2019 durante l'evento "Il lavoro negli studi professionali e nelle PMI: i nuovi paradigmi nell'era digitale" organizzato dall'ODCEC di Milano su un campione totale di 4.113 studi professionali sparsi **in tutto il territorio nazionale**

Smart working o lavoro agile

Effetti positivi

I miglioramenti principali sul lavoro delle persone che usufruiscono dello smart working riguardano:

- ✓ la produttività (44%)
- ✓ il livello di autonomia (37%)
- ✓ l'efficacia del lavoro (33%)
- ✓ la gestione delle urgenze (27%)

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Torino

Fondazione Piero Piccatti
ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI TORINO

Steve Jobs, 1955 – 2011