Incontro di Partenariato

Nuovi modelli di organizzazione del lavoro per la conciliazione

28 Giugno – H 10:00 – 13:30

Sala Oro, Cittadella Regionale

09.30 **Registrazione partecipanti**

Saluti e apertura lavori

10.00
Mario Oliverio - *Presidente della Regione Calabria*
Cinzia Nava- *Presidente Commissione Pari Opportunità Regione Calabria*

Interventi

10.15 **Politiche regionali del lavoro e nuovi modelli organizzativi**
Fortunato Varone – *Dirigente generale, Dipartimento Lavoro e Politiche Sociali*

10.30 **Politiche regionali in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
Paola Rizzo – *Dirigente generale Dipartimento Programmazione Nazionale e Comunitaria*

11.00 **Lavoro Agile, quadro normativo e strumenti applicativi: dal Telelavoro alla legge 81/17**
Massimo Cundari – *Presidente regionale Associazione Giuslavoristi Italiani*

11.30 **Approcci e analisi di genere per le PMI: Smart working e conciliazione**
Maria Teresa Nardo – *Professore Associato Dipartimento Scienze Politiche e sociali Unical*

Tavola rotonda

12.00 **Benefici e criticità applicative della Legge 81/2017 nel territorio calabrese**
Modera Cinzia Nava – *Presidente Commissione Pari Opportunità, Regione Calabria;*
con il contributo dei rappresentanti delle associazioni datoriali e sindacali regionali:
Claudio Liotti - *ACI*, **Giovanni Aricò** - *Casa Artigiani*, **Paolo D'Errico** - *CNA*, **Silvano Barbalace** - *Confartigianato*, **Daniele Rossi** - *Unindustria*, **Mimma Pacifici** - *CGIL*, **Enzo Musolino** - *CISL*, **Ornella Cuzzupi** - *UGL*, **Santo Biondo** - *UIL*

Conclusione lavori

13.15 **Angela Robbe** - *Assessore al Lavoro Formazione e Politiche Sociali Regione Calabria*

UFFICIO PER IL Partenariato POR Calabria 14-20 · POR Calabria 2014-2020 Per Per Il futuro è un lavoro quotidiano · Unione Europea · Repubblica Italiana · Regione Calabria · Cohesion 30

in collaborazione con Commissione Regionale per l'uguaglianza dei diritti e delle pari opportunità tra uomo e donna

si ringrazia Università della Calabria Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali DISPeS

www.regione.calabria.it/calabriaeuropa

Lavoro agile: quadro normativo e strumenti applicativi dal telelavoro alla legge 81/2017

Avv. Massimo Cundari

Presidente AGI
Avvocati Giuslavoristi Italiani
Sezione Calabria

STUDIO LEGALE SOLO DIRITTO
E CONSULENZA DEL LAVORO

RIFERIMENTI NORMATIVI:

ARTT. 18-23 LEGGE N. 81/2017

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

… E' UNA «***MODALITA' DI ESECUZIONE (DELLA PRESTAZIONE) DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO***»

ART. 18, CO. 1, L. 81/2017

QUAL'E' LO SCOPO DELL'INTERVENTO LEGISLATIVO?

- **INCREMENTARE LA COMPETITIVITA'**
- E **AGEVOLARE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

ART. 18, CO. 1, L. 81/2017

QUALI SONO LE MODALITA' DI ESECUZIONE «AGILI»?

«LA PRESTAZIONE LAVORATIVA <u>VIENE</u> ESEGUITA IN PARTE ALL'INTERNO DEI LOCALI AZIENDALI E IN PARTE ALL'ESTERNO SENZA UNA POSTAZIONE FISSA, ENTRO I SOLI LIMITI DI DURATA MASSIMA DELL'ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO E SETTIMANALE, DERIVANTI DALLA LEGGE E DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA»

ART. 18, CO. 1, L. 81/2017

QUALI SONO LE MODALITA' DI LAVORO «AGILE»?

NEL PERIMETRO DELINEATO DAL LEGISLATORE LE ULTERIORI MODALITA' DI ESECUZIONE "AGILI" SONO STABILITE MEDIANTE <u>ACCORDO TRA LE PARTI</u>, ANCHE CON FORME DI ORGANIZZAZIONE PER FASI, CICLI E OBIETTIVI E SENZA PRECISI VINCOLI DI ORARIO E DI LUOGO DI LAVORO, CON IL <u>POSSIBILE</u> UTILIZZO DI STRUMENTI TECONOLOGICI PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

ART. 18, CO. 1, L. 81/2017

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELL'«ACCORDO»?

- **«DISCIPLINA L'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA SVOLTA ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI, ANCHE CON RIGUARDO ALLE FORME DI ESRCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO DEL DATORE DI LAVORO ED AGLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE»**

ART. 19, CO. 1, L. 81/2017

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELL'«ACCORDO»?

- **«INDIVIDUA I TEMPI DI RIPOSO DEL LAVORATORE NONCHE' LE MISURE TECNICHE E ORGANIZZATIVE NECESSARIE PER ASSICURARE LA DISCONNESSIONE DEL LAVORATORE DALLE STRUMENTAZIONI TECNOLOGICHE DI LAVORO»**

ART. 19, CO. 1, L. 81/2017

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELL'«ACCORDO»?

- «DISCIPLINA L'ESERCIZIO DEL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO SULLA PRESTAZIONE RESA DAL LAVORATORE ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI NEL RISPETTO DI QUANTO DISPOSTO DALL'ART. 4 L. 300/70»

ART. 21, CO. 1, L. 81/2017

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELL'«ACCORDO»?

- «INDIVIDUA LE CONDOTTE, CONNESSE ALL'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI, CHE DANNO LUOGO ALL'APPLICAZIONE DI SANZIONI DISCIPLINARI»

ART. 21, CO. 2, L. 81/2017

QUALE DEVE ESSERE IL CONTENUTO DELL'«ACCORDO»?

- **«NELL'AMBITO DELL'ACCORDO AL LAVORATORE *PUO'* ESSERE RICONOSCIUTO IL DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE, IN MODALITA' FORMALI, NON FORMALI I INFORMALI, E ALLA PERIODICA CERTIFICAZIONE DELLE RELATIVE COMPETENZE**

ART. 20, CO. 2, L. 81/2017

REQUISITI DI FORMA DELL«ACCORDO»

- «PER ISCRITTO AI FINI DELLA REGOLARITA' AMMINISTRATIVA E DELLA PROVA»

(ART. 19, CO. 1, L. 81/2017)

- L'ACCORDO E LE SUE MODIFICAZIONI SONO OGGETTO DELLE COMUNICAZIONI DI CUI ALL'ART. 9-BIS DL 510/1996 /L 608/1996

(ART. 23, CO. 1, L. 81/2017)

DURATA DELL'ACCORDO

- **«L'ACCORDO PUO' ESSERE A TERMINE O A TEMPO INDETERMINATO.**

ART. 19, CO. 2, L. 81/2017

RECESSO DELL'ACCORDO

- **IN CASO DI ACCORDO TEMPO INDETERMINATO IL RECESSO PUO' AVVENIRE CON UN PREAVVISO NON INFERIORE A 30 GG. - 90 IN CASO DI RECESSO DEL DATORE DI LAVORO NELL'AMBITO DI RAPPORTI CON DISABILI EX L. 68/1999 - .**

- **IN PRESENZA DI UN GIUSTIFICATO MOTIVO SI PUO' RECEDERE SENZA PREAVVISO, SIA NEL CASO DI ACCORDO A TERMINE CHE A TEMPO INDETETMINATO**

ART. 19, CO. 2, L. 81/2017

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

IL LAVORATORE HA DIRITTO AD UN TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO NON INFERIORE A QUELLO COMPLESSIVAMENTE APPLICATO, IN ATTUAZIONE DEI CC DI CUI ALL'ART. 51 DLGS 81/2015, NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO LE MEDESIME MANSIONI ESCLUSIVAMENTE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

ART. 20, CO. 1, L. 81/2017

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

- **«IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELLA SICUREZZA E DEL BUON FUNZIONAMENTO DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI ASSEGNATI AL LAVORATORE PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA? LAVORATIVA**

ART. 18, CO. 2, L. 81/2017

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

SICUREZZA SUL LAVORO

IL DATORE DI LAVORO GARANTISCE LA SALUTE E LA SICUREZZA DEL LAVORATORE E A TALE FINE CONSEGNA AL LAVORATORE E AL RLS, CON CADENZA ALMENO ANNUALE, UN'INFORMATIVA SCRITTA NELLA QUALE SONO INDIVIDUATI I RISCHI GENERALI E I RISCHI SPECIFICI CONNESSI ALLA PARTICOLARE MODALITA' DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 22, CO. 1, L. 81/2017

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

SICUREZZA SUL LAVORO

IL LAVORATORE E' TENUTO A COOPERARE ALL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE PREDISPOSTE DAL DATORE DI LAVORO PER FRONTEGGIARE I RISCHI CONNESSI ALL'ESECUZIONE DELLA PRESTAZIONE ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI

ART. 22, CO. 2, L. 81/2017

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

SICUREZZA SUL LAVORO

IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA TUTELA CONTRO GLI I.L.M.P. DIPENDENTI DA RISCHI CONNESSI ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA RESA ALL'ESTERNO DEI LOCALI AZIENDALI

(ART. 23, CO. 2, L. 81/2017)

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

SICUREZZA SUL LAVORO

IL LAVORATORE HA DIRITTO ALLA TUTELA CONTRO GLI I.L. 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 ALL'ART. 2, CO. 3 TUIL, QUANDO LA SCELTA DEL LUOGO DELLA PRESTAZIONE SIA DETTATA DA ESIGENZE CONNESSE ALLA PRESTAZIONE STESSA O DALLA NECESSITA' DI CONCILIARE LE ESIGENZE DI VITA CON QUELLE LAVORATIVE E RISPONDA A CRITERI DI RAGIONEVOLEZZA

(ART. 23, CO. 3, L. 81/2017)

DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI

SICUREZZA SUL LAVORO

AI FINI DELLA CLASSIFICAZIONE TARIFFARIA SI PRENDE A RIFERIMENTO L'ATTIVITA' SVOLTA IN AZIENDA (CIRC. INAIL N. 48/2017)

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

E' UNA «***MODALITA' DI ESECUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO***»

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

… QUINDI **NON E’** UNA NUOVA TIPOLOGIA CONTRATTUALE!!

SI TRATTA DI UN RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO, CHE SI ATTEGGIA NORMALMENTE PER LA PARTE SVOLTA IN AZIENDA, ED IN MODO PECULIARE PER LA PARTE SVOLTA ESTERNAMENTE

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

… E PUO’ ESSERE DECLINATO IN QUALSIASI TIPOLOGIA DI LAVORO SUBORDINATO, AD ES. A TERMINE, ECC.

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

DEVE TRATTARSI NECESSARIAMENTE DI UNA PRESTAZIONE DA RENDERSI MEDIANTE L’AUSILIO DI STRUMENTI TECNOLOGICI?

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

… <u>NO!</u>

L'ART. 18 PARLA ESPRESSAMENTE DI <u>POSSIBILE</u> (QUINDI NON INDISPENSABILE) UTILIZZO DI STRUMENTI TECNOLOGICI PER LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

… E COME SI DISTINGUE ALLORA DA TUTTE LE ATTIVITA' CHE *ORDINARIAMENTE* PREVEDONO CHE LA PRESTAZIONE SIA RESA IN PARTE IN AZIENDA ED IN PARTE FUORI (AD ES. ADDETTI ALLE CONSEGNE?)

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

… A MIO AVVISO NON PUO’ RIGUARDARE LE ATTIVITA’ CHE PREVEDONO FISILOGICAMENTE UNA ALTERNANZA TRA PRESTAZIONE SVOLTA ALL’INTERNO ED ALL’ESTERNO DELL’AZIENDA.

… E COMUNQUE RILEVA LO SCOPO: L’ACCORDO PER LA PRESTAZIONE DI LAVORO AGILE DEVE SEMPRE RISPONDERE AD UNA SPECIFICA ESIGENZA DI CONCILIAZIONE TRA VITA E LAVORO, E QUINDI AD UNA ESIGENZA DIVERSA DA QUELLA SOTTESA ALLA MERA FISIOLOGICA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO CHE, QUAND’ANCHE PREVEDA UNA ALTERNANZA DELLA PRESTAZIONE DENTRO E FUORI I LOCALI AZIENDALI, PRESCINDA DEL TUTTO DALLA PREDETTA ESIGENZA

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

ELEMENTO QUALIFICANTE DEL LAVORO AGILE E’ CHE LA PRESTAZIONE SIA RESA IN PARTE IN AZIENDA ED IN PARTE FUORI, SENZA UNA POSTAZIONE FISSA=DOVREBBE TRATTARSI DI UNA POSTAZIONE OCCASIONALE (AD ES. NOTEBOOK E CHIAVETTA INTERNET)

“L’ACCORDO PUO’ PREVEDERE FORME DI ORGANIZZAZIONE … SENZA PRECISI VINCOLI … DI LUOGO DI LAVORO”

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

… QUINDI ON NECESSARIAMENTE A CASA, MA AD ES., L’ASILO NIDO/SCUOLA MATERNA DURANTE IL C.D. INSERIMENTO, MA ANCHE UNA PANCHINA DEI GIARDINETTI, UNA STANZA D’ALBERGO, ECC.)

… E’ DISCUSSO SE L’ACCORDO POSSA PREDETERMINARE PIU’ LUOGHI ESTERNI NON AZIENDALI IN CUI ESEGUIRE LA PRESTAZIONE, FERMO RESTANDO CHE LA SCELTA DI QUELLO IN CUI SVOLGERLA MATERIALMENTE COMPETE COMUNQUE AL SOLO LAVORATORE

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

… <u>NB</u>: LUOGO DI LAVORO IN SENSO TECNICO-GIURIDICO NON E' SOLO LA «SEDE», MA <u>QUALSIASI LUOGO MESSO A DISPOSIZIONE DAL DATORE DI LAVORO</u> (AD ES. ANCHE UNO SPAZIO ESTERNO DI CO-WORKING)

CHE COS’E’ IL «LAVORO AGILE»?

IL “PROBLEMA” DEL DOMICILIO/RESIDENZA DEL LAVORATORE COME “DIPENDENZA AZIENDALE” OSSIA «ARTICOLAZIONE DELLA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE, SE DOTATA DI STRUMENTI DI SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (AD ES. CASS. 17347/2013 HA RITENUTO CHE L'ABITAZIONE DI UN INFORMATORE SCIENTIFICO FARMACEUTICO, DOTATA DI UN COMPUTER E DI UNA STAMPANTE CON RETE "ADSL" E ADIBITA A DEPOSITO DI CAMPIONI E DI MATERIALE PUBBLICITARIO, POTESSE ESSERE QUALIFICATA COME DIPENDENZA AZIENDALE.

CHE COS'E' IL «LAVORO AGILE»?

"QUANTA" PRESTAZIONE DEVE ESSERE RESA FUORI DAI LOCALI AZIENDALI PER PARLARSI DI LAVORO AGILE?

L'IMPORTANTE E' CHE LA PRESTAZIONE SIA ESEGUITA <u>IN PARTE</u> ALL'ESTERNO

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

LA PRESTAZIONE DI LAVORO AGILE VIENE ESEGUITA IN PARTE ALL'INTERNO DEI LOCALI AZIENDALI E IN PARTE ALL'ESTERNO <u>SENZA UNA POSTAZIONE FISSA</u>

… QUINDI SECONDO UN LUOGO COMUNE ABBASTANZA DIFFUSO IL LAVORO AGILE, RISPETTO AL TELELAVORO SI DIFFERENZIEREBBE PERCHE' IL SECONDO PRESUPPORREBBE UNA POSTAZIONE FISSA

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

"IL TELELAVORO COSTITUISCE UNA FORMA DI ORGANIZZAZIONE E/O DI SVOLGIMENTO DEL LAVORO … IN CUI L'ATTIVTA' LAVORATIVA, CHE POTREBBE ESSERE SVOLTA NEI LOCALI DELL'IMPRESA, VIENE <u>REGOLARMENTE</u> SVOLTA AL DI FUORI DEI LOCALI DELLA STESSA"

AQE 16.07.2002> AI 09.06.2004

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

… QUINDI LA NOZIONE DI TELELAVORO IN REALTA' NON RICHIEDE UNA POSTAZIONE FISSA, MA UNA PRESTAZIONE SVOLTA AL DI FUORI DEI LOCALI AZIENDALI , CON REGOLARITA' (QUINDI NON NECESSARIAMENTE IN MODO FISSO O ESCLUSIVO)

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

… QUINDI, IN BUONA SOSTANZA, IN SENSO TECNICO-GIURIDICO, IL LAVORO AGILE NON E' ALTRO CHE PUR SEMPRE <u>UNA FORMA DI TELELAVORO</u>

CIO' HA DELLE IMPLICAZIONI RILEVANTI IN TEMA DI DISCIPLINA APPLICABILE, IN PARTICOLARE DI SICUREZZA SUL LAVORO …

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

A TUTTI I LAVORATORI SUBORDINATI CHE EFFETTUANO UNA PRESTAZIONE CONTINUATIVA DI LAVORO A DISTANZA, MEDIANTE COLLEGAMENTO INFORMATICO E TELEMATICO, COMPRESI QUELLI DI CUI AL … ALL'ACCORDO-QUADRO EUROPEO SUL TELELAVORO CONCLUSO IL 16 LUGLIO 2002, SI APPLICANO LE DISPOSIZIONI DI CUI AL TITOLO VII (UTILIZZO ATTREZZATURE MUNITE DI VIDEOTERMINALI), INDIPENDENTEMENTE DALL'AMBITO IN CUI SI SVOLGE LA PRESTAZIONE STESSA (*ART. 3, CO. 10, DLGS N. 81/2008)*

COME SI DISTINGUE DAL TELELAVORO?

SOTTO UN DIVERSO PROFILO, *DA UNA PARTE, ALLE* PRESTAZIONI RESE NELL'AMBITO DI RAPPORTI DI TELE-LAVORO, <u>NON SI APPLICANO LE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORARIO DI LAVORO</u> (DI CUI AGLI ARTICOLI 3, 4, 5, 7, 8, 12 E 13 DEL DLGS. N. 66/2003) AI LAVORATORI LA CUI DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO, A CAUSA DELLE CARATTERISTICHE DELL'ATTIVITA' ESERCITATA, NON E' MISURATA O PREDETERMINATA O PUO' ESSERE DETERMINATA DAI LAVORATORI STESSI *(ART. 17, CO. 5, DLGS. N. 66/2003); DALL'ALTRA L'ACCORDO DI LAVORO AGILE PREVEDE ESPRESSAMENTE CHE LA PRESTAZIONE SIA RESA SENZA PRECISI VINCOLI DI ORARIO, MA <u>ENTRO I LIMITI DI DURATA MASSIMA DELL'ORARIO GIORNALIERO E</u> SETTIMANALE (ART. 18, CO. 1, L. 81/2017)*

REGOLAMENTAZIONE MEDIANTE ACCORDO INDIVIDUALE

IL LAVORO AGILE PUO' ESSERE IMPOSTO UNILATERALMENTE DAL DATORE DI LAVORO?

REGOLAMENTAZIONE MEDIANTE ACCORDO INDIVIDUALE

… NO! E’ NECESSARIO UN ACCORDO, CHE PUO’ ESSERE STIPULATO SIA ALL’ATTO DELL’ASSUNZIONE, SIA SUCCESSIVAMENTE.

MA SI PONE UN ENORME PROBLEMA DI EFFETTIVITA’ DELL’AUTONOMIA CONTRATTUALE DEL LAVORATORE ANCHE, SE NON SOPRATTUTTO, CON RIGUARDO ALLA DETERMINAZIONE DEI CONTENUTI DELL’ACCORDO.

REGOLAMENTAZIONE MEDIANTE ACCORDO INDIVIDUALE

… SI PENSI CHE ALL'ACCORDO INDIVIDUALE E' DEMANDATA, TRA L'ALTRO,

-LA DURATA A TERMINE O A TEMPO INDETERMINATO DEL LAVORO AGILE;

-LA FISSAZIONE DI FORME DI ORGANIZZAZIONE DELLA PRESTAZIONE PER FASI, CICLI E OBIETTIVI;

-LA INDIVIDUAZIONE DEI TEMPI DI RIPOSO E LE MISURE TECNICHE NECESSARIE PER GARANTIRE LA DISCONNESSIONE;

REGOLAMENTAZIONE MEDIANTE ACCORDO INDIVIDUALE

- LE FORME DI ESERCIZIO DEL POTERE DIRETTIVO DEL DATORE ;

- L’ESERCIZIO DEL POTERE DI CONTROLLO.

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

A FRONTE DI QUESTA SPICCATA «INDIVIDUALIZZAZIONE»

DELLA REGOLAMENTAZIONE

QUALE SPAZIO PER L'INTERVENTO SINDACALE?

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ALIMENTARI - Aziende industriali
CCNL 05/02/2016
Art. 21 ter
"Il lavoro agile" consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali attraverso il supporto di strumenti telematici, senza l'obbligo di utilizzare una postazione fissa durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati.
Il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro, adottando ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali.

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ALIMENTARI - Aziende industriali
CCNL 05/02/2016
Art. 21 ter
Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria. Le parti a livello aziendale potranno definire eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.
La valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro. Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.
L'esecuzione dell'attività lavorativa al di fuori dei locali aziendali avrà una durata stabilita tra le parti.

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ALIMENTARI - Aziende industriali
CCNL 05/02/2016
Art. 21 ter
L'azienda è responsabile della fornitura e della manutenzione degli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in regime di "lavoro agile" se non diversamente pattuito nell'apposito accordo attuativo.
La prestazione dell'attività lavorativa in "lavoro agile" non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente c.c.n.l.

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

-COINVOLGE L’85% DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE PER ALMENO 1G/SETT.

-SI FONDA SULLA VOLONTARIETA’;

-LA PRESTAZIONE PUO’ ESSERE ESEGUITA PRESSO IL DOMICILIO O IN LUOGO ALTERNATIVO ALLA PROPRIA ABITAZIONE, NEL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DELLE POLICY AZIENDALI;

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

-LA PRESTAZIONE NON PUO' ECCEDERE I 2 GG/SETT.;

-E' CONSENTITA LA CONTIGUITA' TRA SW E FERIE/PERMESSI PURCHE' NON IMPATTI SULL'OPERATIVITA' DEL LAVORO;

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

-E’ PREVISTA LA FACOLTA’ PER LE MAMME SU BASE VOLONTARIA E COMPATBILMENTE CON L’ORGANIZZAZIONE, DI SVOLGERE LA PRESTAZIONE SINO A 3 GG IN MODALITA’ SW, DALLA DATA DI COMUNICAZIONE DELLO STATO DI GRAVIDANZA E SINO AL COMPIMENTO DEL 1° ANNO, CON POSSIBILITA’ DI UTILIZZARE IL CONGEDO PARENTALE IN CONTIGUITA’;

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

- FERME LE 37 ORE SETTIMANALI COMPLESSIVE E NEL RISPETTO DELLA FASCIA ORARIA DALLE 7.45 ALLE 19.30 LO SW SI CARATTERIZZA PER L'ASSENZA DI UN ORARIO DI LAVORO RIGIDO E PER L'AUTONOMIA NELL'EROGAZIONE DELLA PRESTAZIONE, FERMO IL RISPETTO DELL'ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' ASSEGNATE;

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

-IL CALENDARIO MENSILE DELLE GIORNATE DI SW DEVE ESSERE CONCORDATO CON IL PROPRIO RESPONSABILE, E NELL'AUTORIZZAZIONE VERRA' DATA PRIORITA' AI DIPENDENTI CON COMPOROVATE ESIGENZE DI SALUTE, PROPRIE O DEI FAMILIARI;

-PER OGNI GIORNATA E' RICONOSCIUTO IL BUONO PASTO;

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

ACCORDO ZURICH – DEL 29.03.2018

-IN CASO DI MALFUNZIONAMENTO DELLA STRUMENTAZIONE, IL DIPENDENTE LO COMUNCHERA' AL PROPRIO RESPONSABILE, E SE LA MANCATA PRESTAZIONE NON E' A LUI IMPUTABILE, NON DOVRA' RIENTRARE IN SEDE, NE' LA GIORNATA SARA' CONSIDERATA COME DI FERIE O PERMESSO

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO E INCENTIVI

D.I. 25.03.2016 – PREMI DI RISULTATO (IRPEF 10%)

QUALIFICA IL LAVORO AGILE QUALE STRUMENTO UTILE A REALIZZARE INCREMENTI DI PRODUTTIVITA', ECC. (AD ES. RISPARMIO COSTI DI GESTIONE DEGLI SPAZI INTERNI, DIMINUZIONE DEL TASSO DI ASSENTEISMO)

QUALE RUOLO PER IL SINDACATO?

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO E INCENTIVI

D.I. 12.09.2017 – CIRC. INPS N. 163/2017

SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I CCA AZIENDALI CHE INTRODUCANO, TRA L'ALTRO, INTERVENTI DI FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA, TRA CUI IL LAVORO AGILE

IL “LUOGO” DI LAVORO PERDE IL SUO COLLEGAMENTO “FISICO” CON L’AZIENDA

LUOGO DI LAVORO PUO’ ESSRE QUALSIASI POSTO NEL MONDO, ANCHE A MIGLIAIA DI KM DI DISTANZA DALLA SEDE DELL’AZIENDA

SI POSSONO CREARE “LUOGHI DI LAVORO”, SENZA NECESSARIAMENTE CREARE O ATTRARRE AZIENDE, MA SEMPLICEMENTE CREANDO LE CONDIZIONI DI ATTRATTIVITA’ ED ACCOGLIENZA PER I LAVORATORI

Grazie!

Avv. Massimo Cundari

**STUDIO LEGALE SOLO DIRITTO
E CONSULENZA DEL LAVORO**