



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Emergenza Coronavirus

*schemi di approccio alla gestione delle risorse umane
per gli studi professionali e per le imprese*

Contributo a cura della Commissione Lavoro e Welfare aziendale

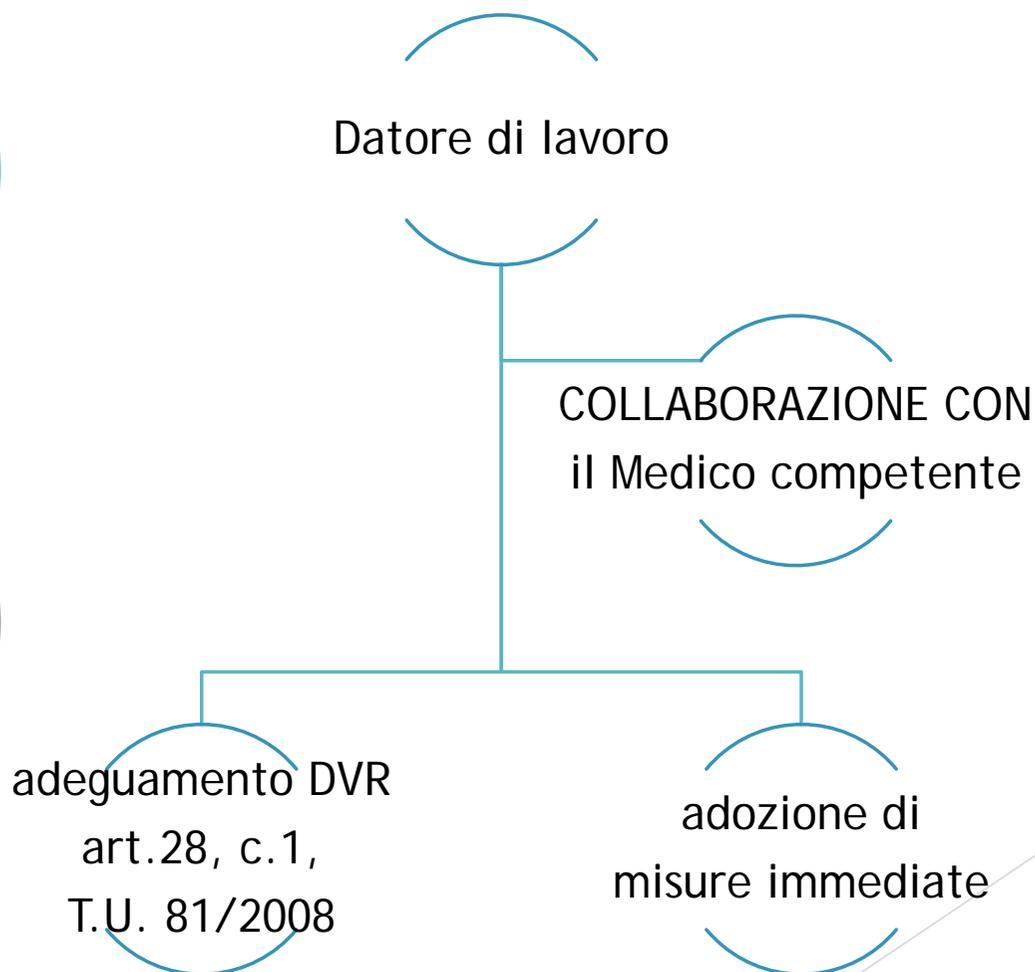
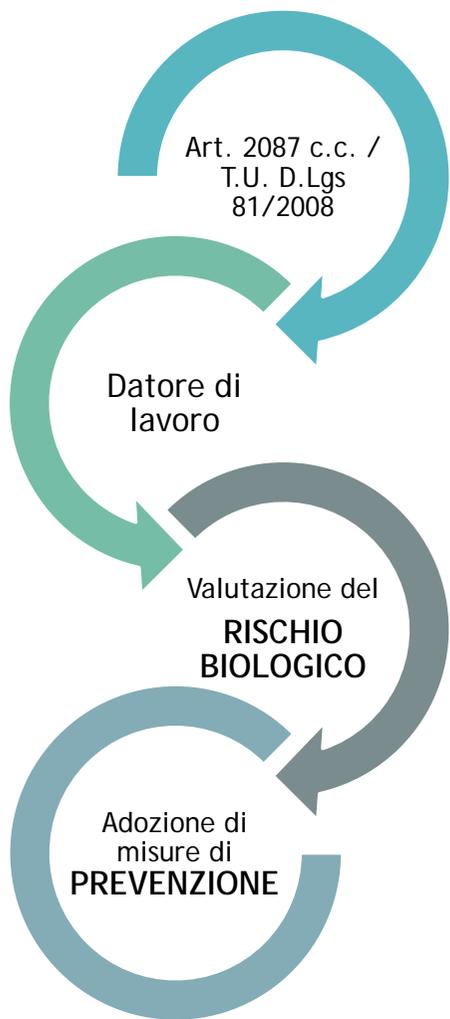


Partiamo dalla visione d'insieme...



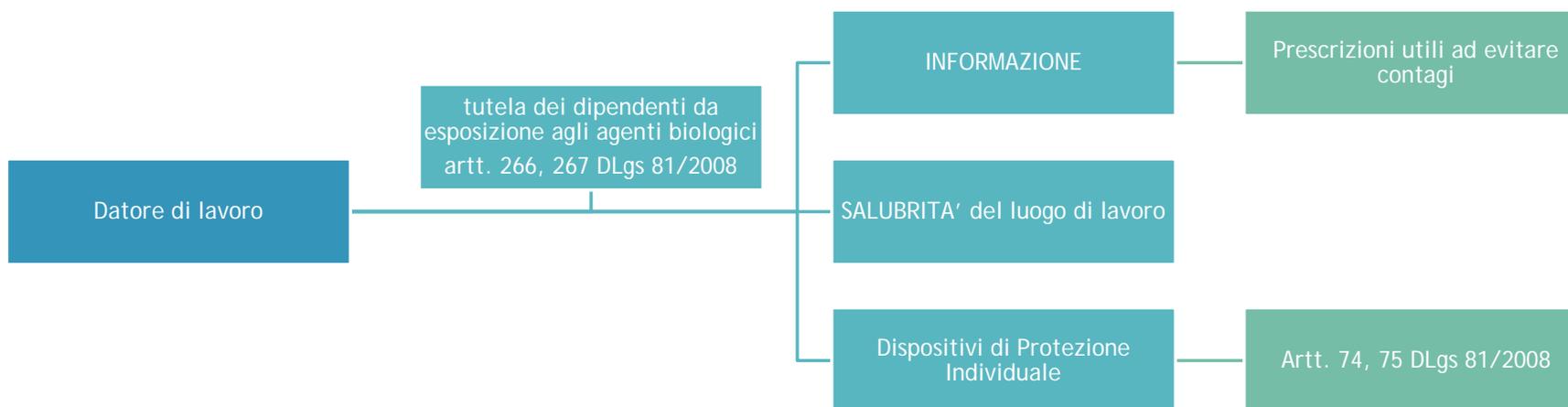


Prevenzione: tutela della sicurezza dei lavoratori



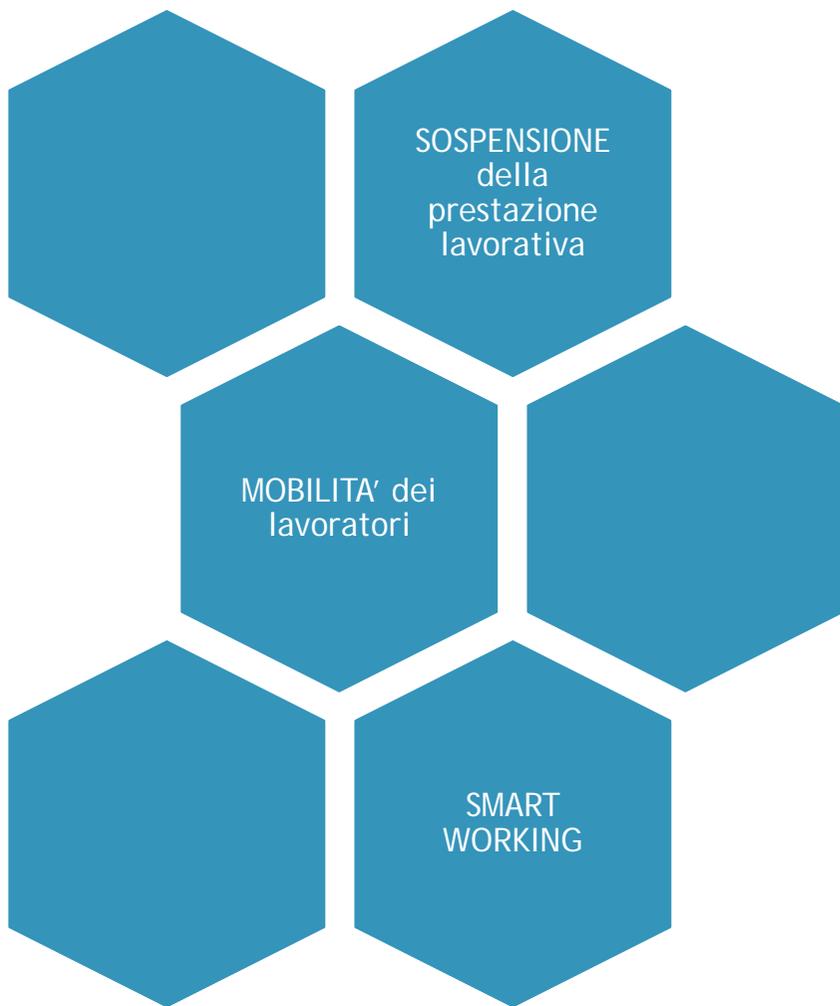


Prevenzione: MISURE IMMEDIATE



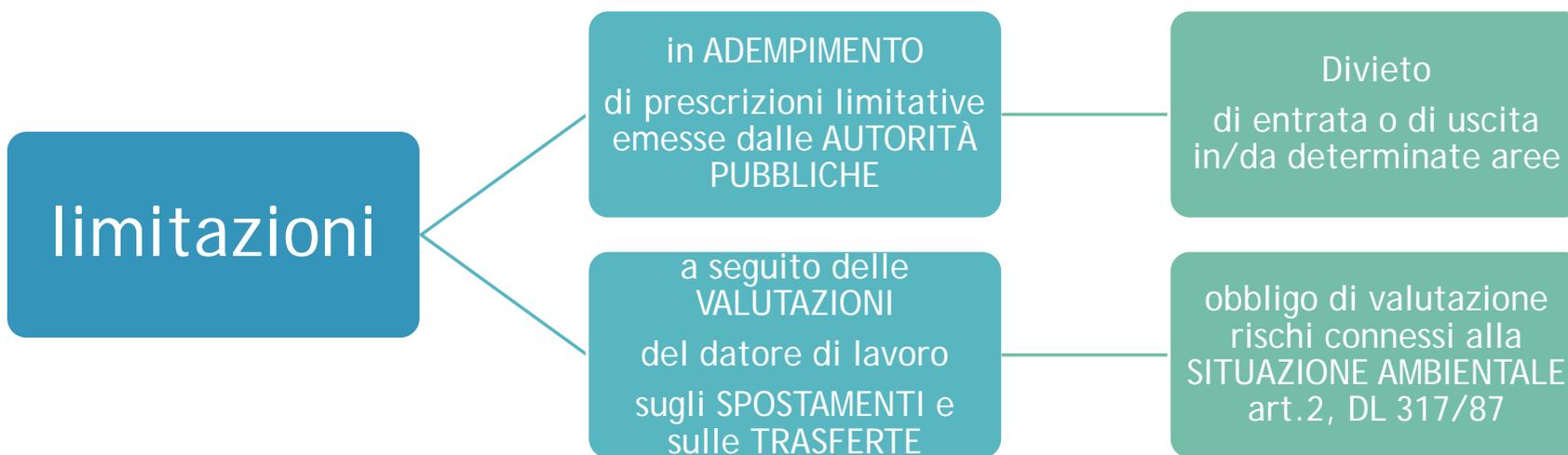


Organizzazione aziendale



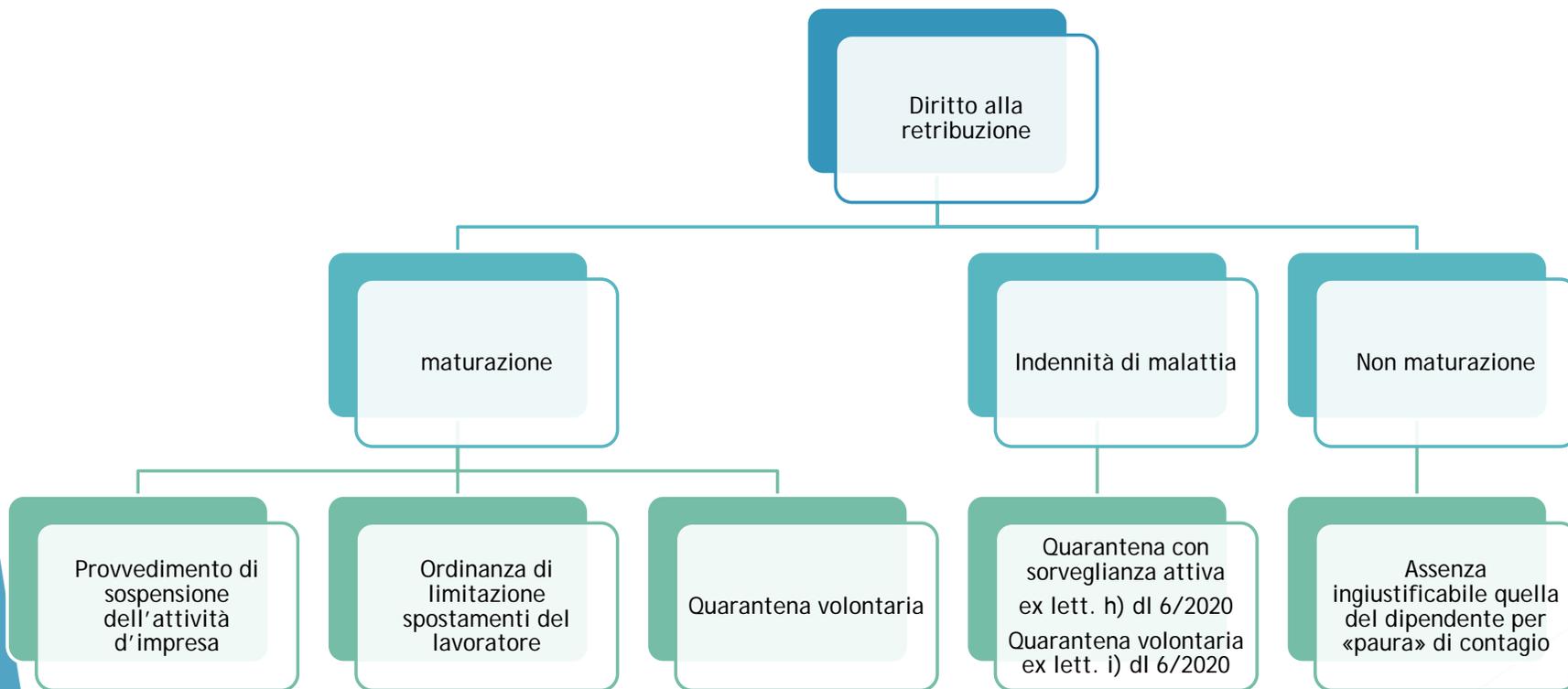


Organizzazione aziendale: MOBILITA' dei Lavoratori





Organizzazione aziendale: SOSPENSIONE dell'attività lavorativa





Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , nozione e finalità

nozione

- Mera modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato
- Non crea un nuovo rapporto

finalità

- Incremento competitività
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro (welfare della persona)



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , elementi essenziali

Art. 18 c. 1

Accordo tra le parti

Prestazione lavorativa eseguita in parte all'interno dell'azienda ed in parte all'esterno in assenza di postazione fissa

Assenza di vincoli di luogo e orario con rispetto dei limiti di durata massima stabiliti dalla legge e dalla contrattazione

Possibile utilizzo di strumenti tecnologici per svolgere l'attività



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , accordo tra le parti

Art.
19

Forma scritta

Contenuto

Durata

Recesso

Art.
23 c. 1

Comunicazione on line dell'accordo

Datori di lavoro privati: entro il giorno
antercedente l'inizio della prestazione

Piattaforma
<https://servizi.lavoro.gov.it/SmartWorking>



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Organizzazione aziendale: SMART WORKING

accordo tra le parti in emergenza Coronavirus

DPCM 23/02

DPCM 25/02

DPCM 01/03

DPCM 04/03

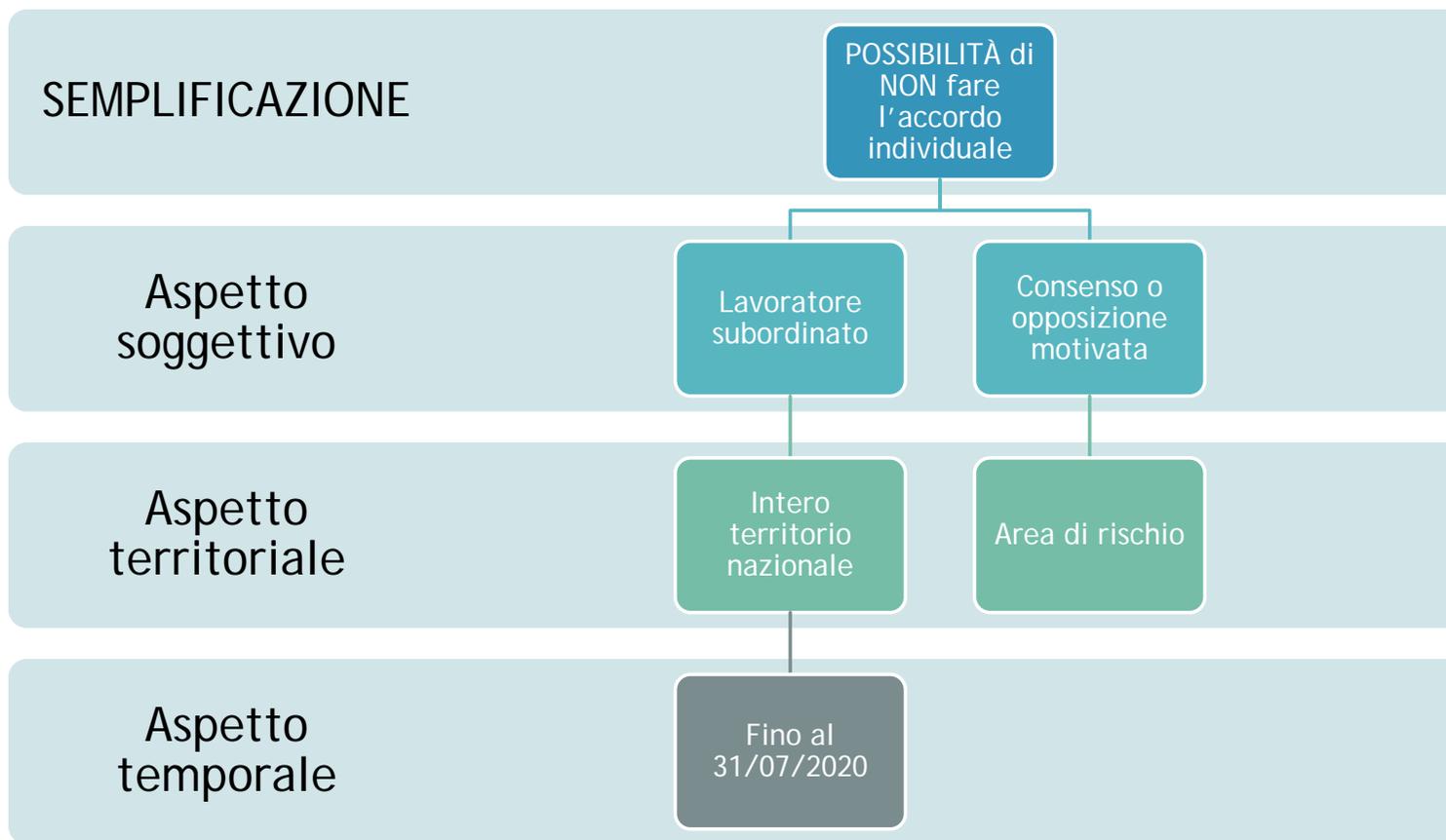
LAVORO AGILE
«SEMPLIFICATO»
APPLICABILE A
OGNI RAPPORTO
DI LAVORO

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

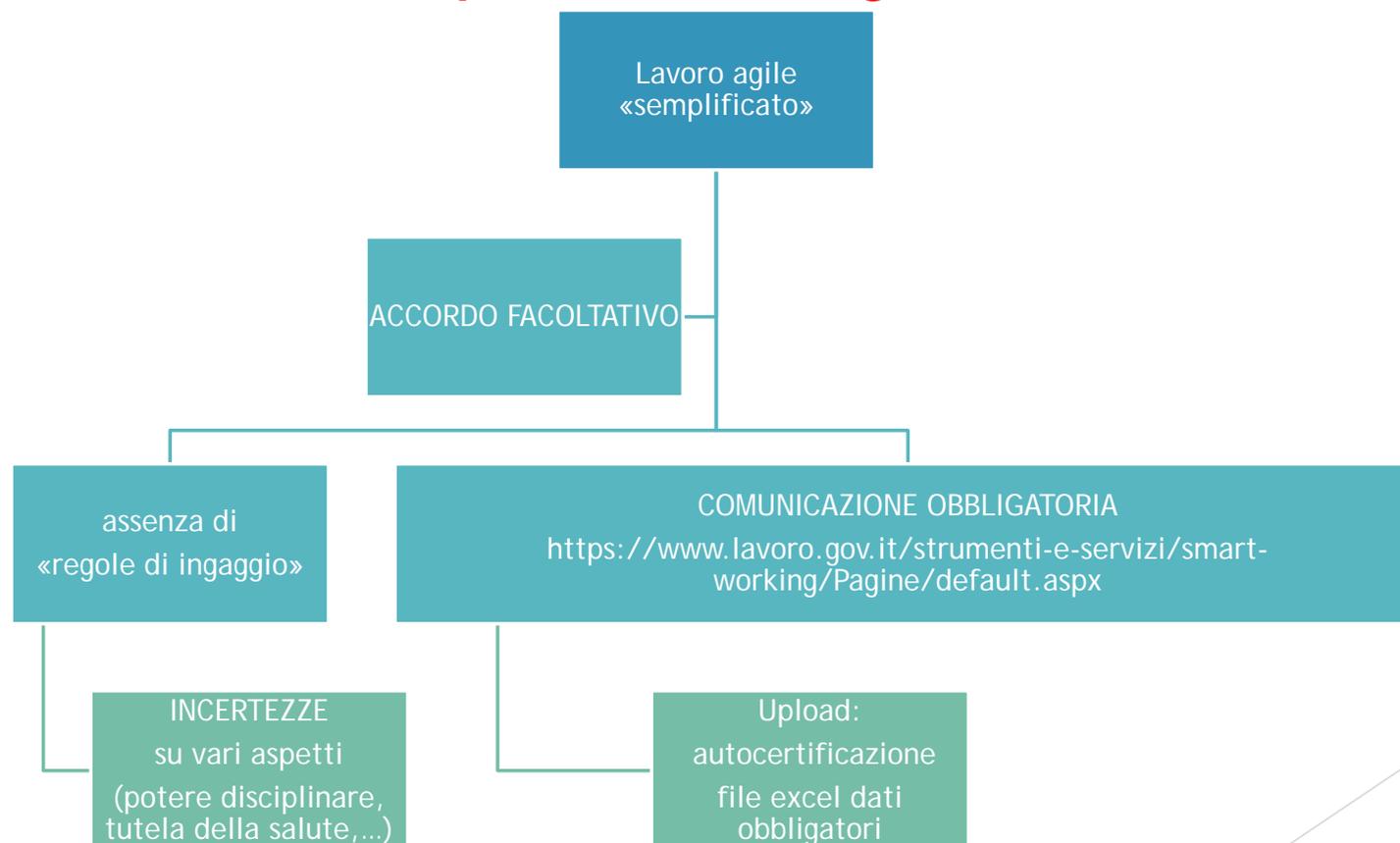
accordo tra le parti in emergenza Coronavirus





Organizzazione aziendale: SMART WORKING

accordo tra le parti in emergenza Coronavirus





Organizzazione aziendale: SMART WORKING

accordo tra le parti in emergenza Coronavirus

LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE IN
MODALITA' AGILE:

domicilio del lavoratore in coerenza con le misure
di contenimento del rischio epidemiologico

31/07/2020 TERMINE DELLE SEMPLIFICAZIONI:

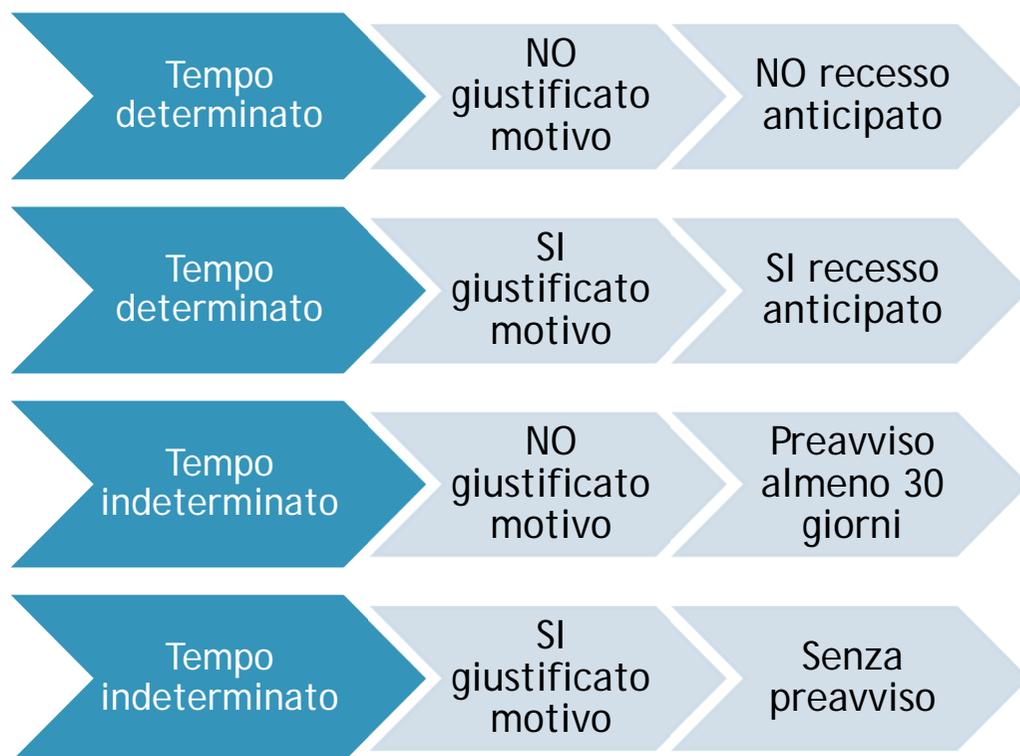
la prosecuzione di lavoro agile necessita del
ripristino di tutti i requisiti previsti dalla L. 81/2017



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , durata e recesso

Il recesso riguarda unicamente la modalità di lavoro agile e non concerne la risoluzione del contratto di lavoro subordinato





Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , accordo tra le parti

Il contenuto

Disciplina dell'esecuzione della prestazione
all'esterno dei locali aziendali

Forme di esercizio del potere direttivo del
datore di lavoro

Strumenti utilizzati dal lavoratore

Tempi di riposo e misure per la
disconnessione

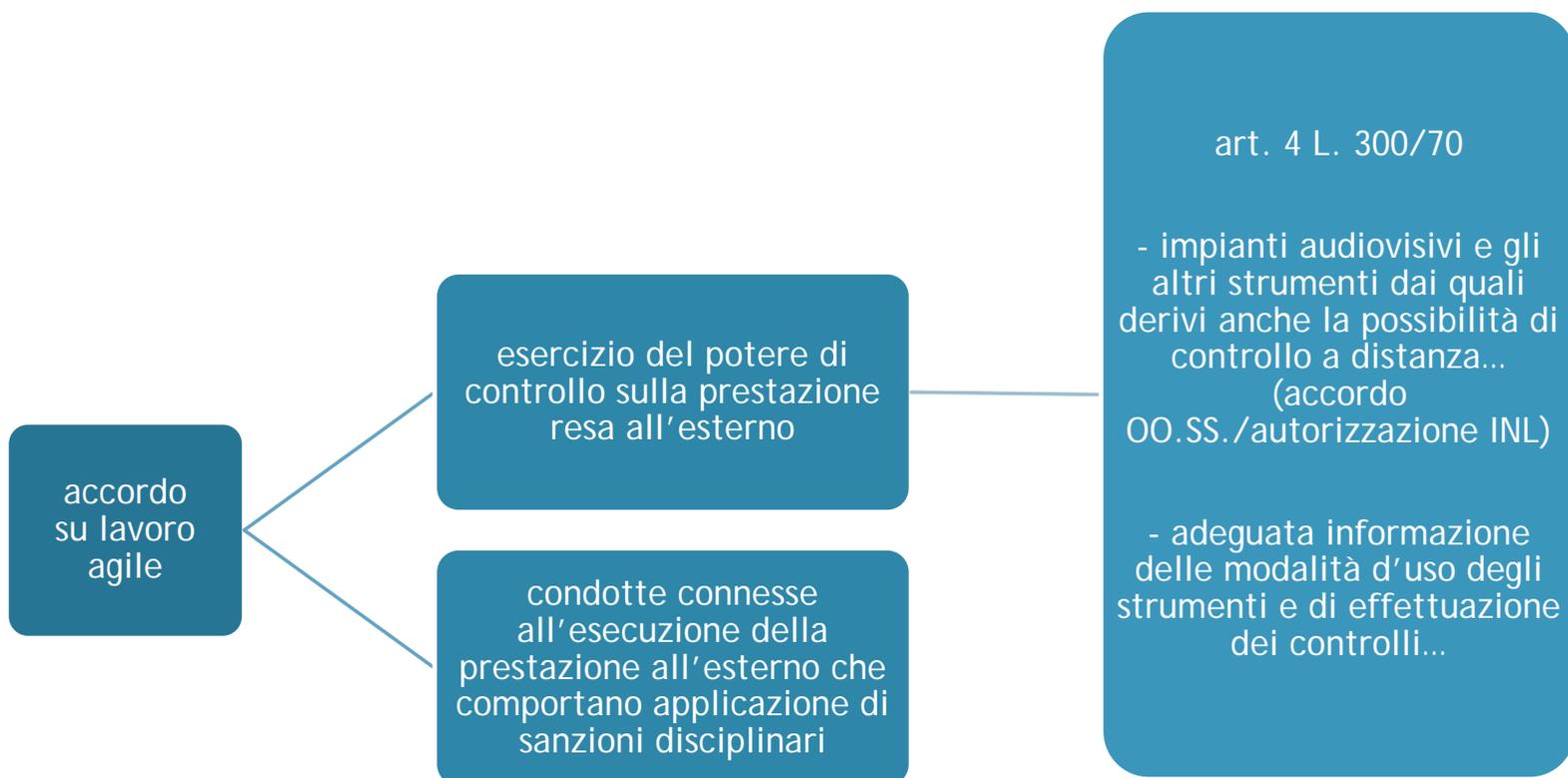
Esercizio del potere di controllo e condotte
sanzionabili

Diritto all'apprendimento permanente e alla
periodica certificazione delle competenze



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , potere di controllo e disciplinare





Organizzazione aziendale: SMART WORKING *Il lavoro agile , incentivi*

incentivi fiscali e contributivi
(estensione art.1 c. 182 L. 207/2015)

per incrementi di produttività ed
efficienza del lavoro subordinato

applicabilità quando l'attività è
prestata in modalità «agile»



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , incentivi - accordi territoriali

Accordo Sindacale 13.1.2017

Accordo territoriale attuativo della detassazione dei premi di produttività
per i lavoratori degli studi professionali aderenti alla CONFPROFESSIONI **Piemonte**
(estratto)

2. Le Parti firmatarie del presente accordo individuano quali parametri di misurazione degli incrementi di competitività e di produttività i seguenti indicatori:

- Fatturato in valore assoluto e/o in rapporto al numero dei dipendenti;
- Utile o MOL in valore assoluto e/o in rapporto al numero di dipendenti;
- Numero dei clienti;
- **Indici di produttività correlati all'introduzione di regimi di orario flessibile, telelavoro e lavoro agile (smartworking);**
- Numero delle prestazioni, pratiche, incarichi professionali, progetti e/o commesse affidati alla struttura, considerati nel loro valore assoluto o nel loro valore economico, anche in rapporto al numero dei dipendenti;
- Riduzione dell'assenteismo (inteso come assenze per malattia, escluso il periodo della maternità e patologie oncologiche, e permessi non retribuiti);
- Indici di soddisfazione del cliente, rilevati su dati indicati e definiti tra le parti sociali;
- Indici di rispetto dei tempi di completamento delle prestazioni professionali, di avanzamento lavori e di sviluppo dei progetti.



Organizzazione aziendale: SMART WORKING *Il lavoro agile , trattamento del lavoratore*

Trattamento economico e normativo



NON inferiore



a quello previsto da Contratti collettivi
art.51 D.Lgs. 81/2015

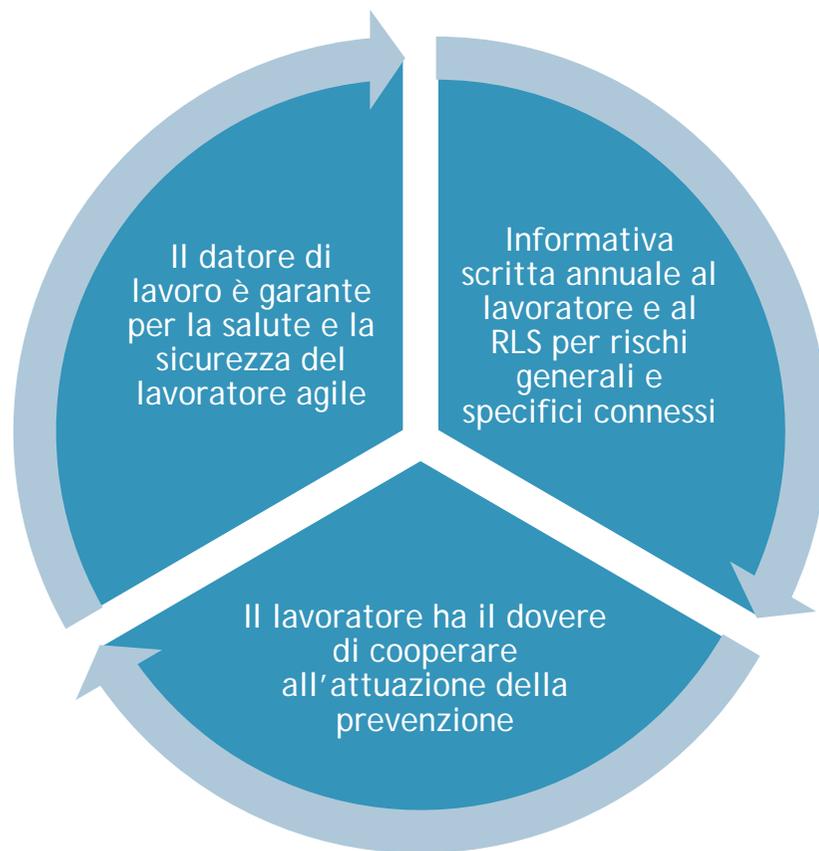


per medesime mansioni
svolte in modalità ordinaria



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , sicurezza sul lavoro



il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati



...deve fornire adeguata informativa per il corretto utilizzo



...deve assicurarsi della conformità al titolo III, D.Lgs. 81/2008 e alle direttive comunitarie di prodotto



...deve garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con adeguata manutenzione



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Informativa alle parti in emergenza Coronavirus

art. 22

Legge
81/2017

POSSIBILE
utilizzare documentazione
SEMPLIFICATA
predisposta da INAIL

CONSEGNA al Lavoratore
anche con
MODALITA' TELEMATICA

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*



Organizzazione aziendale: SMART WORKING *Il lavoro agile , assicurazione INAIL*

Art. 23

Diritto alla tutela contro infortuni sul lavoro e malattie professionali

Diritto alla tutela contro infortuni in itinere...

- ...normale percorso di andata e ritorno dall'abitazione al luogo prescelto
- ...limiti e condizioni art.2 c.3 DPR 1124/65
- ...quando la scelta del luogo sia dettata dalla prestazione o dalla conciliazione delle esigenze di vita e lavoro
- ...risponda a criteri di ragionevolezza



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , assicurazione INAIL

Circolare
48/2017

NO obbligo denuncia a fini assicurativi
SE il personale dipendente già assicurato è adibito in modalità agile
senza determinare variazioni di rischio

analisi della lavorazione non differisce da quella ordinaria, quindi...
...la classificazione tariffaria per il lavoratore agile segue quella prevista
per la medesima lavorazione svolta in azienda

il lavoratore agile deve essere assicurato SE è esposto alle fonti di rischio art.1 DPR 1124/65

- rischio elettrico per uso macchine di ufficio

tutela anche per infortuni connessi alle attività prodromiche e/o accessorie
purché strumentali alle mansioni del profilo professionale



Organizzazione aziendale: SMART WORKING

Il lavoro agile , assicurazione INAIL

Circolare 48/2017



accordo art. 18 e 19 L. 81/2017



strumento utile per individuare
- rischi a cui il lavoratore agile è esposto
- riferimenti spazio-temporali per riconoscere le prestazioni



in assenza di contenuti idonei
sono necessari specifici accertamenti
per valutare l'indennizzabilità dell'evento infortunistico



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Focus sugli Studi Professionali



Telelavoro – Smart Working



EBIPRO interviene anche per soddisfare le esigenze di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro negli studi professionali. Il datore di lavoro che avesse necessità di attivare il telelavoro o lo smart working per i propri lavoratori può contare su un rimborso massimo di 500 euro per le spese sostenute per l'acquisto delle strumentazioni necessarie (es. personal computer, monitor, stampanti, ecc).

Misure eccezionali emergenza covid-19

In ossequio alle disposizioni legislative e ministeriali contenenti misure urgenti di contenimento del virus COVID-19 ed a parziale deroga del Regolamento Ebipro relativo allo Smart Working sarà possibile inoltrare, in via eccezionale e per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei Ministri 31 gennaio 2020, in luogo dell'Accordo tra le parti richiesto, una Autocertificazione di attivazione automatica del lavoro agile.

Salvi e confermati tutti gli altri requisiti richiesti.

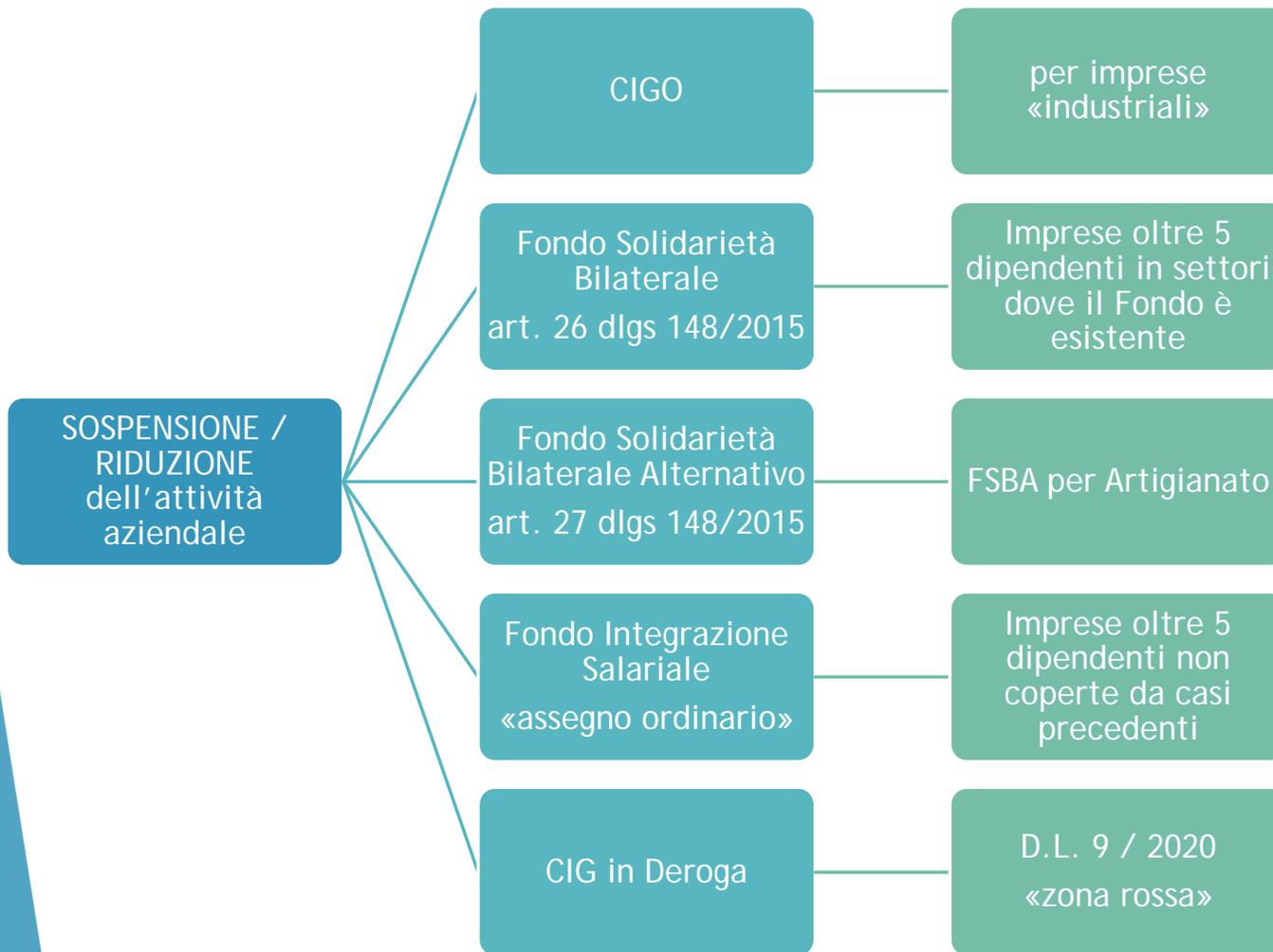
EBIPRO

• http://www.ebipro.it/?page_id=212

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*

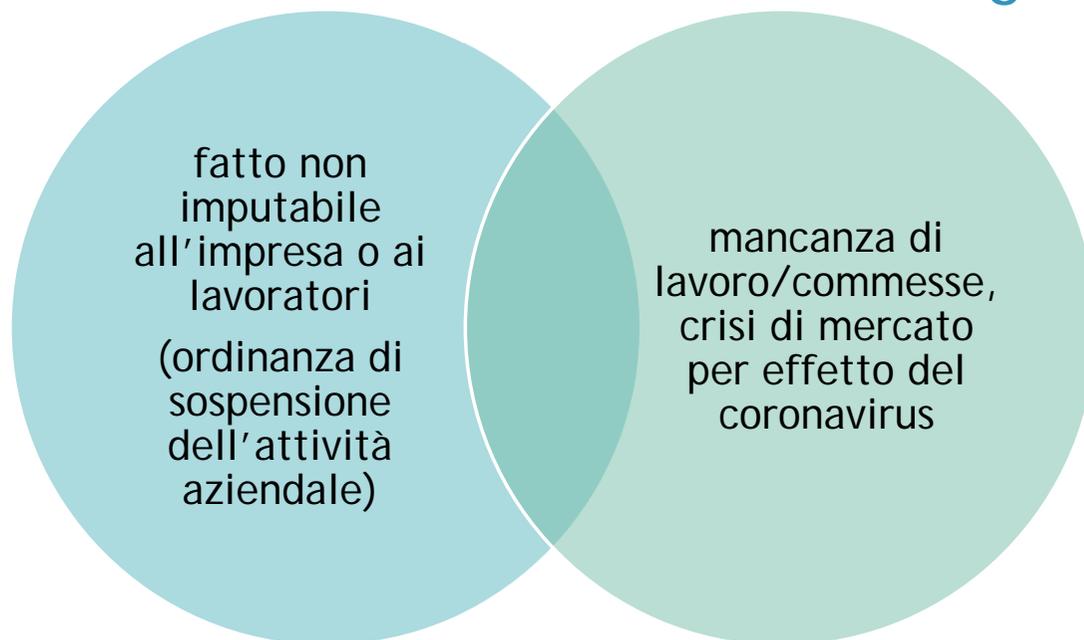


Effetti economici indiretti: ammortizzatori sociali





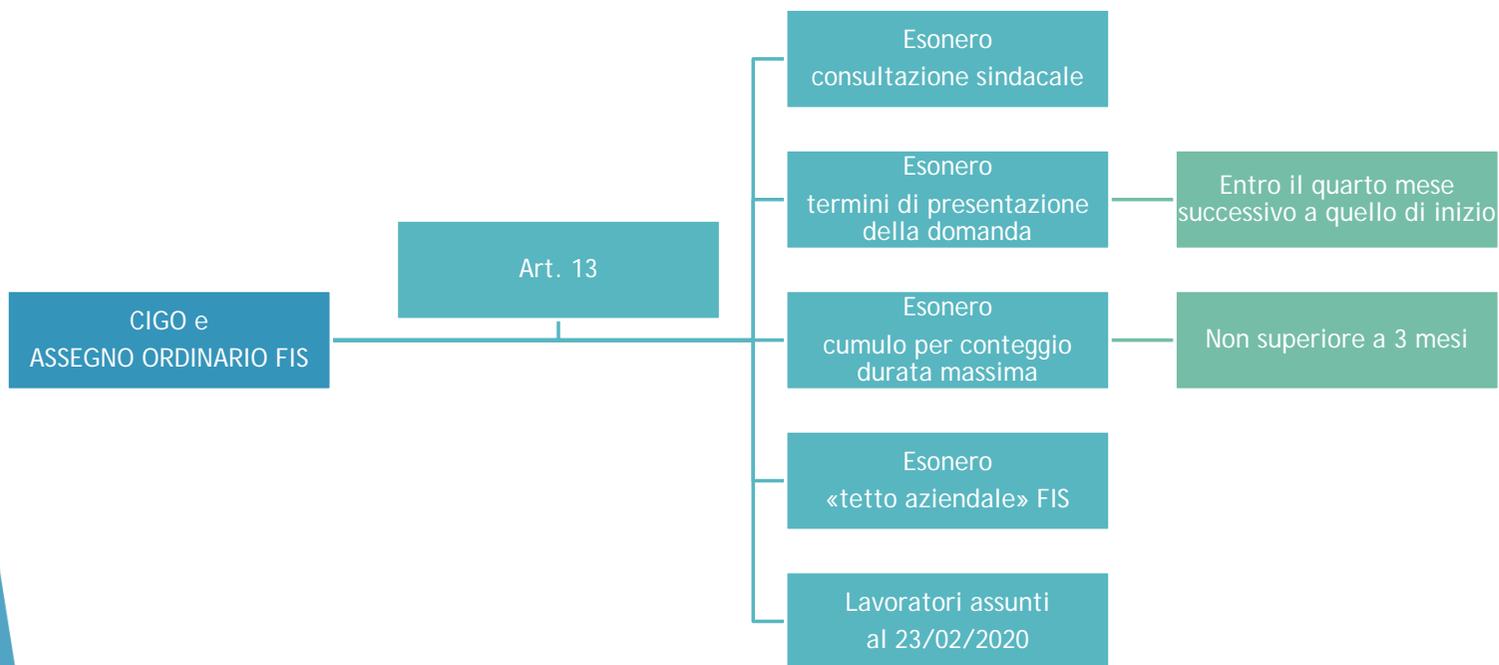
Effetti economici indiretti: ammortizzatori sociali - causali DLgs 148/2015



Attenzione:
NON contemplata la sospensione o riduzione dell'attività con scopi prudenziali



Effetti economici indiretti: misure contenute nel D.L. 9/2020



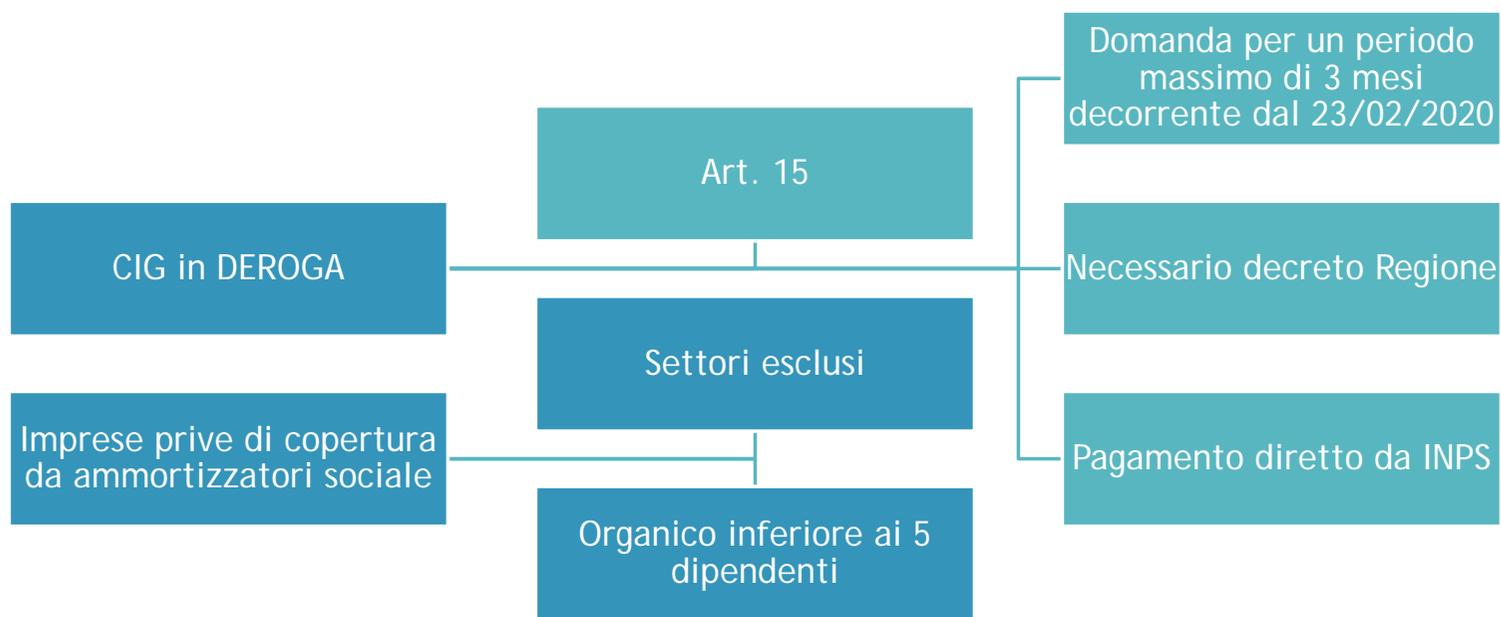


Effetti economici indiretti: misure contenute nel D.L. 9/2020





Effetti economici indiretti: misure contenute nel D.L. 9/2020





Effetti economici indiretti: CIG in DEROGA - Emilia Romagna

AMBITO

- Unità produttive in Emilia Romagna
- Lavoratori residenti che hanno subito restrizioni
- Sospensione/riduzione a causa degli effetti economici derivanti da provvedimenti di contrasto all'emergenza sanitaria

DURATA

- decorrenza retroattiva dal 23/02/2020
- durata massima di 1 mese

CONDIZIONI

- non accessibilità agli ammortizzatori ordinari
- lavoratori dipendenti al 23/02/2020 e anche privi di requisiti di anzianità aziendale

<http://www.agenzialavoro.emr.it/notizie/2020/cassa-integrazione-in-deroga-decreto-legge-n-9-del-2-marzo-2020>



Effetti economici indiretti: Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo

AMBITO

- Imprese iscritte a EBNA / FSBA
- Sospensione/riduzione di attività aziendale determinata da «coronavirus»

DURATA

- Periodo di validità dal 26/02/2020 al 31/03/2020
- durata massima di 1 mese

CONDIZIONI

- Accordo sindacale, anche telematico, anche successivo
- lavoratori dipendenti al 26/02/2020

<http://www.ebna.it/>

<http://www.fondofsba.it/>



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Effetti economici indiretti:

Fondo di Solidarietà Bilaterale per Attività Professionali

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 53 del 2 marzo 2020, il Decreto Ministeriale n. 104125 del 27 dicembre 2019, con il **Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali**.

Il Fondo ha lo scopo di garantire ai dipendenti del settore delle attività professionali, che occupano mediamente più di 3 dipendenti (nel computo rientrano anche gli apprendisti), una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali di cui agli articoli 11 e 21 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 148.



Il Fondo provvede al finanziamento di un **assegno ordinario** a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa, **per cause previste dalla legislazione vigente in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria**.

Per ottenere l'assegno, le riduzioni o le sospensioni temporanee dell'attività lavorativa possono avere una **durata massima di 12 mesi in un biennio mobile**. Per i datori di lavoro che impiegano mediamente più di 15 dipendenti è previsto un ulteriore intervento per un periodo massimo di 26 settimane in un biennio mobile, limitatamente alle causali di cui all'articolo 21, comma 1, del decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015.

La prestazione del Fondo è destinata ai **lavoratori subordinati che abbiano un'anzianità di lavoro effettivo presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione di almeno 90 giorni alla data di presentazione della domanda di concessione del trattamento**.

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

Focus sugli Studi Professionali



Sostegno al Reddito



Le attività del sostegno al reddito sono disciplinate dal CCNL Studi Professionali del 17 aprile 2015 e dal relativo **allegato** e consistono in:

- Contributo per riduzione d'orario in situazione di crisi dello studio/azienda
- Contributo Una Tantum per studi/aziende che hanno beneficiato di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

In questa sezione sono pubblicati i regolamenti.

EBIPRO

- http://www.ebipro.it/?page_id=59

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*



**Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti
ed Esperti Contabili®**

#SpiritoUnione

L'Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, con il contributo della sua Commissione studi dell'area lavoro, ha elaborato questo documento nell'intento di fornire alle Colleghe ed ai Colleghi uno strumento di navigazione #UngdecMaps nel frenetico susseguirsi di provvedimenti normativi emessi nel tentativo di limitare quanto più possibile l'emergenza sanitaria indotta dal Coronavirus.

Nel nuovo contesto creato dal DPCM 9 marzo 2020, gli Studi Professionali e le Aziende dovranno affrontare riduzioni di attività sull'intero territorio nazionale causate da effetti diretti dell'epidemia e da contrazioni economiche ad essa indirettamente conseguenti. L'Unione propone un percorso multidisciplinare attraverso il problema della gestione delle risorse umane in questo momento di emergenza affinché si possano trovare soluzioni al presente ma nascano anche proposte per il futuro.

La semplificazione dell'implementazione dello smart working dovrà essere una linea guida di lungo periodo e strutturale nei nuovi schemi aziendali. Nostro sarà anche il compito di stimolare la contrattazione di secondo livello affinché sia esteso il beneficio fiscale e contributivo.

L'attenzione a problematiche di privacy e modelli organizzativi come trattate nel webinar dei Colleghi dell'Unione di Monza e Brianza deve far parte del bagaglio culturale del Professionista.

La previsione di misure di sostegno al reddito che coprano tutti i settori e tutte le dimensioni aziendali con regolamentazioni tali da permetterne un'applicazione tempestiva in linea con la velocità del mercato sarà un risultato da consolidare nel post emergenza.

Creare una sinergia stabile per tradurre in modo corretto questi elementi in termini di affidabilità fiscale dovrà essere un obiettivo fondamentale per garantire al soggetto economico una potenziale programmazione nello scenario futuro.

*Commissione Lavoro
e Welfare aziendale*