

Il Sole 24 Ore Confprofessioni e BeProf

SPAZIO PROFESSIONISTA CURA DI CONFPROFESSIONI

Lazio, accompagnamento alla creazione di imprese

Con il contratto regionale di ricollocazione, la Regione Lazio continua la sua azione di sostegno all' occupazione. In particolare, la misura intende sostenere l' accesso o il rientro nel mercato del lavoro dei disoccupati. Ai destinatari selezionati viene offerto un percorso che prevede: una fase iniziale di orientamento specialistico (12 ore); la definizione del piano personalizzato contenente le modalità attuative del contratto; l' attività di accompagnamento intensivo al lavoro autonomo o il percorso di accompagnamento al lavoro subordinato. Il servizio di accompagnamento al lavoro autonomo è articolato sulla base di una o più attività: dalla valutazione dell' idea imprenditoriale a comunicazione e marketing; dalla redazione del business plan all' organizzazione aziendale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA.



Leggi La Notizia

Confprofessioni e BeProf

Smart working: ecco il Protocollo che lo regola

Lo smart working ha il suo regolamento. Raggiunto l' accordo tra parti sociali e ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per il primo " Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile " nel settore privato. Hanno aderito Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisa, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra. Lavoro in smart working "Si conclude un percorso in cui dialogo e confronto sono stati fondamentali - ha dichiarato il ministro Andrea Orlando -. Il lavoro agile, il cosiddetto smart working , è cresciuto molto durante la pandemia, ma al di là dell' emergenza sarà una modalità che caratterizzerà il lavoro in futuro. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in smart working , individuando le linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e territoriale, nel rispetto della disciplina di cui alla L. 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, e affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all' attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi".

I punti chiave del Protocollo Adesione volontaria L' adesione allo smart working avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso. Inoltre, l' eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare. Accordo individuale Si prevede la sottoscrizione di un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore come definito dagli articoli 19 e 21 della L. n. 81/2017 e secondo quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva. Tale accordo deve adeguarsi ai contenuti delle eventuali previsioni della contrattazione collettiva di riferimento ed essere coerente con le seguenti linee di indirizzo definite nel Protocollo, prevedendo: a) la durata dell' accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato; b) l' alternanza tra i periodi di lavoro all' interno e all' esterno dei locali aziendali; c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali; d) gli aspetti relativi all' esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all' applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi; e) gli strumenti di lavoro; f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all' esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall' art. 4 della L. n. 300/1970



Leggi La Notizia

Confprofessioni e BeProf

(Statuto dei Lavoratori), sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali; h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile; i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali. In presenza di un giustificato motivo, sia il datore sia il lavoratore possono recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato oppure senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Disconnessione L'attività lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali. La prestazione in smart working può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa; a tal fine, devono essere adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione. Nei casi di assenza c.d. legittima (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, etc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione. Il lavoratore può richiedere la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge (a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992); invece, non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario. Luogo e strumenti di lavoro Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza. Salvo diversi accordi, il datore di lavoro di norma fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, se le parti concordano l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza e possono essere previste eventuali forme di indennizzo per le spese. Salute, sicurezza, infortuni e malattie professionali In tema di salute e sicurezza sul lavoro, il Protocollo stabilisce che ai lavoratori agili trova applicazione la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 della L. n. 81/2017, nonché il rispetto degli obblighi di salute e sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008. Inoltre, la prestazione di lavoro in modalità agile deve essere eseguita esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e di riservatezza dei dati trattati. Peraltro, il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; a tal fine, il datore di lavoro garantisce la copertura assicurativa Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge. Parità di trattamento, pari opportunità, lavoratori fragili e disabili Ciascun lavoratore agile ha diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo, anche con riferimento ai premi di risultato, e alle stesse opportunità rispetto

Leggi La Notizia

Confprofessioni e BeProf

ai percorsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva. Le Parti sociali promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche per favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Inoltre, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole. Formazione Per garantire a tutti i lavoratori agili pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. Tali percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in smart working . Vai al Protocollo

Malattia dei professionisti, Confprofessioni preme per il riconoscimento

Autore dell' articolo: edilportale.com

15/12/2021 - 'Garantire il diritto alla salute dei professionisti è un atto di civiltà che il Parlamento non può più eludere'. Esordisce così il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella, esortando i gruppi parlamentari di Camera e Senato, i componenti della Commissione Bilancio del Senato e tutti i leader delle forze politiche ad approvare l' emendamento alla Legge di Bilancio 2022 , presentato da Andrea de Bertoldi (Fratelli d' Italia), recante 'Disposizioni per la sospensione della decorrenza di termini relativi agli adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio'. 'L' emendamento - spiega Stella - rappresenta un' occasione concreta per colmare un vuoto legislativo atteso da troppi anni dal mondo dei liberi professionisti. Sulla sospensione dei termini relativi agli adempimenti per i professionisti, abbiamo già registrato un consenso trasversale a tutti gli schieramenti nel caso di malattia da Covid-19'. 'Si tratta ora di estendere la disciplina a tutte le condizioni in cui il professionista si ammala o subisce un infortunio , anche per tutelare i contribuenti che andrebbero incontro a sanzioni nel caso in cui il professionista non potesse espletare il proprio lavoro a causa di malattia o infortunio. Confidiamo nella sensibilità di tutta la classe politica, affinché la sospensione dei termini degli adempimenti per i professionisti sia finalmente una legge del nostro ordinamento, come ci si aspetta da un Paese civile'. L' emendamento prova a introdurre nella Legge di Bilancio 2022 i contenuti di un ddl presentato in Senato dallo stesso de Bertoldi, che ha iniziato un anno fa il suo iter in Parlamento e che ha subito una battuta d' arresto per mancanza di copertura finanziaria . Le successive richieste dei professionisti di approvare rapidamente la legge non hanno sortito effetti; quindi, ora il senatore de Bertoldi si è fatto promotore dell' emendamento. Analogamente a quanto proposto dal ddl, l' emendamento prevede che, in caso di ricovero per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico, cure domiciliari sostitutive del ricovero ospedaliero, che comportino un' inabilità temporanea all' esercizio dell' attività professionale, al professionista e al cliente non sarà attribuita alcuna responsabilità per la scadenza dei termini a favore della Pubblica Amministrazione per l' adempimento di una prestazione nei 60 giorni successivi al verificarsi dell' evento (erano 30 giorni nel ddl). Lo stesso vale in caso di parto prematuro o interruzione di gravidanza, ma per 30 giorni. I termini relativi agli adempimenti sono sospesi dal giorno del ricovero in ospedale o di inizio delle cure domiciliari fino a 30 giorni (erano 45 nel ddl) dopo la dimissione dalla struttura sanitaria o la conclusione delle cure domiciliari. Per rendere effettiva la sospensione, il professionista deve inviare tramite raccomandata AR o PEC alla pubblica amministrazione copia dei mandati professionali e un certificato medico rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante. Nel ddl era previsto che il professionista inviasse



Passione Design

Confprofessioni e BeProf

questi documenti al suo Ordine, il quale li avrebbe inoltrati alla PA. In caso di decesso del professionista , i termini relativi agli adempimenti sono sospesi per 6 mesi, a patto che, entro 30 giorni dal decesso, il cliente invii il mandato professionale alla PA. Come il ddl, l' emendamento prevede che la PA possa richiedere alle ASL l' effettuazione di visite di controllo nei confronti di coloro che richiedono l' applicazione della sospensione degli adempimenti. L' emendamento prevede che gli oneri derivanti dalle disposizioni proposte, pari a 24 milioni di euro a decorrere dal 2022 , siano coperti dal 'Fondo esigenze indifferibili'. La previsione di una copertura finanziaria è una novità: nel ddl non era stata indicata e ciò aveva portato alla bocciatura da parte della Ragioneria dello Stato. Fonte: https://www.edilportale.com/news/2021/12/professione/malattia-dei-professionisti-confprofessioni-preme-per-il-riconoscimento_86317_33.html.