



TALENTI E IMPRESE

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT

+39 0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT



SMANTELLIAMO UTOPIE, COSTRUIAMO REALTÀ

METTENDO IN RELAZIONE LE RAGIONI
DEL LAVORO E QUELLE DELL'IMPRESA

ETICA
PROFESSIONALE

BUONE
PRASSI

TRASPARENZA

RISPARMIO

SOSTENIBILITÀ

ECONOMIA
CIRCOLARE

OTTIMIZZAZIONE
RISORSE

APPROCCIO
OLISTICO

INCLUSIONE
SOCIALE

SEMPLIFICAZIONE
DEI PROCESSI

PRESTIAMO ATTENZIONE AFFINCHÉ LE NOSTRE ATTIVITÀ ED I NOSTRI SERVIZI
SIANO EROGATI UTILIZZANDO STANDARD E METODOLOGIE ORIENTATE A
SOSTENERE E PERSEGUIRE TEMI, PER NOI IMPORTANTI.

INDICE DEGLI ARGOMENTI

- SISTEMA LAVORO
- PERCHÉ QUEST'INIZIATIVA?
- GESTIONE DELLA CARRIERA: COME IMPOSTARE LA GESTIONE DEL PERSONALE
- L'IMPORTANZA DEL PROCESSO DI SELEZIONE
- FORMAZIONE CONTINUA E PIANI DI CRESCITA
- APPRENDISTATO
- I FONDI UTILIZZABILI
- LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
- VANTAGGI PER LE AZIENDE
- TIROCINI ATTIVABILI DA ENTI ACCREDITATI AL LAVORO
- FORMAZIONE CONTINUA
- I FONDI INTERPROFESSIONALI E IL CONTRIBUTO 0.30%
- GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
- CHI DECIDE COME FARE UN CCNL?
- I SINDACATI
- ENTI DATORIALI
- ENTI BILATERALI
- CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
- CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI
- WELFARE AZIENDALE
- LE PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO
- IL RISPARMIO FISCALE GENERATO DAL WELFARE
- SMART WORKING
- OBBLIGHI DI LEGGE
- CHI È SOGGETTO ALL'OBBLIGO
- COSA FARE PER ASSolvere L'OBBLIGO
- CHE VANTAGGI OFFRE LA LEGGE 68/99
- SICUREZZA
- FORMAZIONE E CONSULENZA SICUREZZA SUL LAVORO
- PRIVACY

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



SISTEMA LAVORO

Come districarsi tra gli obblighi di legge e la gestione della crescita professionale dei tuoi dipendenti per una gestione strategica e umana della forza lavoro.

PERCHÉ QUESTA INIZIATIVA?

Lo scopo di questa iniziativa è quello di mettere insieme tutti quegli strumenti che nei miei 30 anni di gestione del personale ho conosciuto ed utilizzato.

Ho trovato in questi anni molte persone competenti nella gestione del personale, ma che, spesso, ritenevano importanti solo gli aspetti di questa materia che meglio dominavano.

- Gli HR normalmente si occupano della selezione e della gestione del personale,
- I consulenti del lavoro dei contratti di lavoro e delle buste paga,
- I legali degli aspetti giuslavoristici e delle cause di lavoro,
- I sindacati di aiutare i lavoratori
- Le associazioni di categoria di aiutare le aziende

Gli imprenditori per occuparsi della gestione della propria azienda dovrebbero conoscere un po' tutti questi aspetti, perché per gestire un'impresa bisogna interfacciarsi con tutti. Per far questo però ci vuole molto tempo e spesso l'imprenditore, alle prese con altre mille priorità, finisce per far sempre le cose più urgenti, delegando ad altri ciò che gli pare meno critico.

Io stessa per molto tempo ho fatto così. Poi ho capito che per continuare a fare l'imprenditrice occorreva adattarsi continuamente alle nuove esigenze. Ho trasformato l'azienda utilizzando nuovi strumenti e continuo a trasformarla man mano che ne scopro di nuovi.

Non è necessario conoscere bene tutto, ma è fondamentale sapere quali strumenti esistono e cosa c'è dietro alle regole che dobbiamo seguire.

È il solo modo per sfruttare a nostro favore le opportunità che esistono. Poi, una volta capite, ed una volta deciso di sfruttarle, conviene rivolgersi ad esperti del settore per poterle utilizzare al meglio.

Talenti e Imprese nasce con lo scopo di far conoscere gli strumenti a mio avviso più utili, e, per farlo, ha assieme un gruppo di enti, aziende

cooperative del terzo settore, enti datoriali, organizzazioni sindacali per cercare di rendere comprensibili alle aziende gli strumenti e gli attori di questo mondo.

Ho sempre pensato che conoscere la dinamica dell'offerta di lavoro potesse essere di aiuto per il mio lavoro è importante analizzarli per sapere cosa cerca il mercato e quanto è disposto a pagare per ciascuna figura professionale.

GESTIONE DELLA CARRIERA: COME IMPOSTARE LA GESTIONE DEL PERSONALE

Il mercato è in continuo movimento e in questa situazione una buona gestione del personale può diventare un fattore competitivo.

Col termine "risorse umane" si intende comprendere tutte le persone (dipendenti e vertici aziendali) che operano all'interno di un'organizzazione con le loro competenze, conoscenze, capacità di analisi e di decisione.

Un'azienda, infatti, non è solo ciò che emerge dal suo stato patrimoniale e dal conto economico, ma soprattutto un insieme di competenze, processi e persone che la caratterizzano.

I momenti fondamentali classici e obbligatori del processo di gestione del personale:

- acquisizione del personale;
- gestione e sviluppo del personale;
- formazione;
- gestione amministrativa del personale;
- gestione delle relazioni sindacali.

A questi processi se ne aggiungono altri mirati alla crescita professionale dei lavoratori che si articolano in:

- definizione e gestione dei percorsi di sviluppo e carriera;
- definizione del sistema di incentivi del personale;
- definizione del sistema di assegnazione degli obiettivi e di valutazione delle performance;
- mappatura delle competenze attuali e potenziali;
- valutazione delle performance e gestione delle promozioni e degli aumenti.

Questa seconda parte è sempre più importante perché oggi le aziende

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



devono affrontare continue sollecitazioni provenienti da un mercato globalizzato.

Il periodo che stiamo vivendo sta facendo emergere sempre nuove esigenze e le aziende devono spesso modificare la loro rotta cambiando le mansioni dei propri dipendenti. Questo implica che diventi necessaria una formazione continua del personale per consentirne la crescita con l'azienda.

I legislatori hanno tentato di inserire norme e strumenti finalizzati ad aiutare le aziende a formare le risorse per aumentare la competitività, finanziando parte di questi progetti.

Tutti questi strumenti però per essere utilizzati e sfruttati dalle aziende devono essere conosciuti e contestualizzati

Talenti e Imprese nasce anche per aiutare le aziende a conoscere e sfruttare tutti questi strumenti.

L'IMPORTANZA DEL PROCESSO DI SELEZIONE

Il successo di un'azienda dipende in misura sempre maggiore dall'organizzazione delle risorse umane e dalle strategie preposte a generare nei dipendenti un forte senso di stabilità.

A questo proposito un'accurata selezione del personale può davvero fare la differenza evitando o, comunque, minimizzando problematiche e rallentamenti all'interno dell'impresa.

Con "selezione del personale" ci riferiamo alle modalità di selezione di risorse umane da inserire all'interno di un'azienda con contratto di lavoro. Le funzioni principali che riguardano tale processo sono quelle di reperimento, selezione e inserimento nella ditta di nuovi dipendenti. Lo scopo della selezione è individuare i soggetti che, in base a caratteristiche e competenze, si avvicinano il più possibile al profilo professionale ricercato dall'azienda in questione.

Una scelta sbagliata, nella quasi totalità dei casi, comporta all'azienda ingenti perdite, sia economiche che di tempo.

Il successo di una realtà collaborativa, – come lo è un'impresa – è fortemente determinato dalle sue risorse interne. Per questo motivo, ciascuna persona, deve essere selezionata con cura.

Prima di assumere bisogna chiedersi:

- Di quante persone c'è bisogno e per fare che cosa?
- Quanto le possiamo pagare?

Interrogandosi su questi punti, l'azienda riesce a rendersi meglio conto delle competenze ed esperienze di cui ha bisogno per ricoprire uno o più ruoli.

In questo modo sarà più facile capire quante probabilità abbiamo di tenere o perdere le persone su cui investiamo. Le persone, Maslow insegna, tipicamente cambiano per i medesimi motivi: i soldi, la logistica, la carriera, la propria realizzazione nell'ambiente lavorativo. Ci possiamo chiedere, riescono a trovare offerte più interessanti della mia? Quanto possono essere corteggiati dalle altre aziende?

FORMAZIONE CONTINUA E PIANI DI CRESCITA

L'osservatorio è utile per capire dove va il mercato e quindi, ad esempio, può aiutare ad impostare i piani formativi.

Formare significa dare forma. Di conseguenza la formazione va intesa come un contributo e stimolo alla crescita della persona. Persegue lo sviluppo delle competenze.

Fare formazione, non significa semplicemente acquisire nuove nozioni, ma creare un progetto a lungo termine che permetta di acquisire nuove conoscenze e trasformarle in competenze.

Il processo di "formazione continua", permette di far crescere il personale, di dargli più valore e di rendere l'azienda più competitiva.

Se il mondo (non solo lavorativo) in cui viviamo evolve, bisogna sempre continuare a formarsi e formare per starne al passo.

È importante che l'azienda progetti un piano di crescita in cui individui esattamente, persona per persona, dov'è e dove vuole arrivare, tenendo conto delle ispirazioni di ciascuno e delle esigenze aziendali, e poi metta in atto un piano di formazione funzionale a quella crescita.

Esigenze ed obiettivi evolvono, e quindi è indispensabile che questi piani vengano periodicamente rivisti e rimodulati.

Per organizzare percorsi di carriera per i propri dipendenti si possono usare svariati strumenti: ad esempio per inserire in azienda giovani sotto i 30 anni si può usare il Contratto di apprendistato.

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



TALENTI E IMPRESE

APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (definizione dell'art. 1, comma 1 del Testo Unico sull'Apprendistato).

Si tratta di un rapporto con "causa mista": oltre alla prestazione lavorativa, il contratto di apprendistato è caratterizzato da un elemento imprescindibile che è la formazione dell'apprendista. A fronte della sua prestazione lavorativa, l'apprendista viene retribuito con una somma di denaro a cui si aggiunge una specifica formazione per lo svolgimento della mansione.

Per legge si possono attivare percorsi di apprendistato (dai 2 ai 5 anni) ai ragazzi sotto i 30 anni. Gli apprendisti sono assunzioni a tutti gli effetti; nel periodo dell'apprendistato l'azienda versa contributi minimi, dallo 0 al 10% e il livello contrattuale dell'apprendista è minore rispetto a quello di un lavoratore formato. L'azienda risparmia quindi parecchio, ma ha l'obbligo di formare il lavoratore per un numero di ore che varia a seconda del contratto di lavoro applicato e del titolo di studio del lavoratore. Questa formazione (generalmente 80 ore annue) è così divisa: il 1° anno 40 ore di moduli obbligatori da fare in collaborazione con un ente autorizzato e le rimanenti gestite dall'azienda, (anche tramite il training on the job).

Attività di formazione, in realtà, l'azienda dovrebbe comunque metterle in conto quando assume un nuovo dipendente. L'importante è non "sprecarle" (viverle cioè come un male inevitabile), ma impiegare le ore previste in modo proficuo.

Talenti e imprese si propongono di aiutare le aziende a creare percorsi formativi personalizzati per la singola risorsa e a indirizzare meglio (per settore merceologico) anche le 40 ore di moduli trasversali

FONDI UTILIZZABILI

La comunità europea, lo stato e le regioni pongono molta attenzione alle politiche del lavoro e cercano di mettere in campo strutture e progetti finalizzati a far diminuire la disoccupazione attraverso incentivi all'assunzione. Nascono così le politiche attive per il lavoro: incentivi volti a favorire l'inserimento o il reinserimento, nel mondo del lavoro.

Le regioni hanno introdotto processi di accreditamento per identificare gli Enti che intendono lavorare, secondo le direttive regionali, per formare ed aiutare

le persone ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Gli Enti accreditati al Lavoro e gli Enti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale sono una rete di strutture private che portano avanti in modo efficiente le politiche regionali per l'inserimento lavorativo.

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Si rivolgono a disoccupati, e percettori di misure di sostegno al reddito, che vengono accompagnati in un percorso finalizzato alla ricerca di occupazione con colloqui di orientamento, coaching e percorsi formativi.

Le regioni stabiliscono quali e quando metterle in atto.

VANTAGGI PER LE AZIENDE

Uno dei vantaggi principali nell' utilizzo delle politiche attive è sicuramente la possibilità di usufruire in maniera gratuita della presentazione dei profili professionali delle risorse prese in carico dagli enti accreditati che usufruendo di fondi regionali o nazionali aiutano le risorse a completare i loro cv e a indirizzarli verso l' attività lavorativa che è loro più congeniale anche attraverso percorsi formativi.

TIROCINI ATTIVABILI DA ENTI ACCREDITATI AL LAVORO

Gli enti accreditati si propongono come soggetto promotore per l'apertura di percorsi di tirocinio presso le aziende occupandosi delle procedure necessarie e accompagnando il tirocinante e l'azienda ospitante durante l'intero iter.

In termini economici, le imprese che ospitano tirocinanti presi in carico all'interno del programma Garanzia Giovani possono richiedere il rimborso parziale dell'indennità di tirocinio a condizione della successiva assunzione del giovane con un contratto di lavoro subordinato pari ad almeno 180 giorni continuativi, entro 30 giorni dalla conclusione del tirocinio. Il tirocinio deve svolgersi per almeno 91 giorni dentro il periodo della dote GG attivata con l'operatore accreditato.

ANT (Gruppo RAD) è un ente accreditato alla formazione e al lavoro in Regione Lombardia

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



FORMAZIONE CONTINUA

Attraverso progetti di Formazione Continua, Regione Lombardia finanzia la formazione del personale dipendente.

Per rispondere ai fabbisogni formativi delle aziende, Regione Lombardia, emana bandi di formazione che le aziende possono utilizzare per far crescere i propri dipendenti. Lo devono fare tramite un ente accreditato alla Formazione e ponendo attenzione alle linee guida che di volta in volta la regione definisce. Dal 2020 la regione pubblica un catalogo di corsi che i singoli operatori mettono a disposizione, tra i quali le aziende che intendono avvalersi del finanziamento regionale, possono scegliere, identificando i percorsi formativi a loro più congeniali.

I destinatari di tali interventi formativi possono essere dipendenti, imprenditori, collaboratori con P.IVA purché operanti presso unità produttive localizzate nel territorio della regione Lombardia.

Sono tuttavia esclusi dalla presente misura i lavoratori:

- con contratto di lavoro intermittente
- con contratto di somministrazione
- con contratto di tirocinio
- con contratto di apprendistato

ANT è un ente accreditato alla formazione, può quindi essere promotore presso le aziende per l'avvio di questi progetti.

I FONDI INTERPROFESSIONALI E IL CONTRIBUTO 0.30%

Dal 1978 le imprese che hanno contratti di natura privata versano tramite l'INPS – per i propri dipendenti a tempo determinato ed indeterminato e dirigenti inquadrati come dipendenti – una Indennità di disoccupazione involontaria, totalmente a carico del datore di lavoro.

I Fondi interprofessionali per la formazione continua sono stati istituiti con la legge 388/2000. L'obiettivo è diffondere la pratica dell'aggiornamento e della formazione nelle imprese italiane, "in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori" (art. 118). Nelle intenzioni del legislatore era già chiaro come la formazione fosse la chiave di volta per la crescita delle imprese e l'occupabilità dei dipendenti.

I Fondi sono organismi associativi di diritto privato, che vengono istituiti in

base ad accordi interconfederali stipulati "dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale" e si alimentano con il contributo dello 0,30% in base alle adesioni delle imprese.

Il trasferimento dello 0.30% ad un Fondo non comporta nessun aggravio di costi per l'azienda. È un versamento comunque obbligatorio. Le imprese che non aderiscono ad alcun Fondo continuano comunque a versare il contributo all'INPS.

Le imprese che aderiscono ad un Fondo, invece, autorizzano l'INPS a versare il medesimo importo direttamente al Fondo, che lo utilizza per finanziare la formazione dei dipendenti della aziende contributrici.

ANT è accreditato da Fondimpresa e può portare proporre questi progetti formativi finanziati da Fondimpresa ed altri enti interprofessionali.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La gestione amministrativa è delegata ai consulenti del lavoro, ma è importante conoscerne la filosofia e gli attori, in quanto molto spesso alcune adempimenti che ci sembrano solo oneri burocratici possono essere di estremo aiuto per sviluppare la nostra politica del personale e semplificarci la vita.

I lavoratori possono essere dipendenti o autonomi. Buona parte del diritto del lavoro si occupa del personale dipendente (e, talvolta, a ricondurre i lavoratori autonomi in dipendenti, per assicurare loro tutte quelle tutele e quel welfare aziendale che il legislatore ha inserito nella contrattazione dipendente-azienda).

Ogni Azienda ha il proprio Contratto Collettiva Nazionale di Lavoro (CCNL) che dipende dal settore merceologico in cui opera e dal suo codice Ateco

CHI DECIDE COME FARE UN CCNL?

Le parti sociali e cioè le associazioni di categoria (enti datoriali) e le associazioni sindacali.

Alcuni settori o alcuni gruppi di aziende si possono costruire il loro CCNL in accordo con le parti sociali e gli enti datoriali o associazioni di categoria.

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



SINDACATI

Le parti sociali, indispensabili per ogni piano formativo, per la stipula e il rinnovo dei CCNL, per il welfare e tante altre regole che coinvolgono i dipendenti, non sono altro che i sindacati.

Il ruolo dei sindacati è quello di rappresentare i lavoratori, non soltanto con i vertici aziendali ma anche con il governo e tutte le altre istituzioni nazionali e locali.

Sono in grado di incidere sulle dinamiche del lavoro dipendente sia pubblico che privato.

L'art. 39 della costituzione stabilisce la legittimità di tali organizzazioni e la libertà dei lavoratori.

Il loro compito principale è verificare che le aziende rispettino scrupolosamente quanto stabilito dal sistema normativo italiano ed i diritti dei lavoratori.

Tutelano gli interessi collettivi dei lavoratori.

Uno dei loro compiti principali è la contrattazione collettiva che può essere di 1 livello (CCNL), di 2 livello territoriale o aziendale.

Si occupano anche di offrire consulenze per le pratiche fiscali, le pensioni e i permessi di soggiorno (tramite i CAFF).

Molto spesso il sindacato è visto con sospetto dalle aziende perché lo si vede come un avversario, in realtà può essere anche un alleato con cui costruire i propri piani di crescita e di sviluppo e con cui impostare i regolamenti aziendali di secondo livello, indispensabili per ottimizzare i costi e far crescere anche economicamente i dipendenti con progetti come il welfare aziendale e lo smart working.

ENTI DATORIALI

Altri attori delle politiche del lavoro sono gli enti datoriali o associazioni di categoria.

Sono associazioni autonome, indipendenti, apolitiche, apartitiche e senza fini di lucro, costituite da datori di lavoro (imprese) e hanno come obiettivo di raggruppare e coinvolgere gli imprenditori, su tutto il territorio nazionale, per assisterli nello svolgimento dell'attività d'impresa.

Stipulano convenzioni con aziende ed Enti, sia pubblici sia privati, al fine di far ottenere ai propri soci vantaggi e/o agevolazioni inerenti alla loro attività

aziendale , e partecipano alla stipula di CCNL nazionali a tutela delle aziende del settore specifico di appartenenza.

FMPI Milano, che costituisce con RAD Talenti e Imprese, è un Ente Datoriale che si pone come obiettivo proprio quello di supportare le imprese del territorio.

FMPI è socio degli enti bilaterali E.Bi.Conf ed E.Bi.Na.B.

Con il rinnovo dei CCNL le parti sociali hanno fatto inserire al loro interno misure di welfare aziendale per aiutare i lavoratori senza penalizzare troppo le aziende e hanno introdotto l'obbligatorietà di versare una percentuale del lordo del lavoratore con i contributi ad un ente bilaterale collegato al CCNL di appartenenza, ente bilaterale che può a sua volta erogare servizi alle aziende (Pagate, almeno parzialmente dai versamenti effettuati con gli F24).

ENTI BILATERALI

Sono organismi di natura sindacale, senza scopo di lucro , costituiti in maniera paritaria dai sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori, maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.

Gli enti bilaterali derivano dalle casse di mutuo soccorso . Oggi svolgono sul territorio una serie di funzioni: dall'integrazione del reddito nei periodi di sospensione del lavoro a favore dei lavoratori licenziati per ragioni oggettive, alla formazione ed aggiornamento professionale per lavoratori e imprenditori, dall'integrazione alle prestazioni economiche spettanti in caso di malattia, all'erogazione di borse di studio, e all'assistenza per le vertenze in materia di lavoro.

Le aree investite dalla bilateralità sono tre:

1. Strutturazione del mercato del lavoro per l'integrazione al reddito.
2. Programmazione attività formative e la modalità di attuazione della formazione professionale in azienda (con particolare riferimento al contratto di apprendistato).
3. Certificazione dei contratti di lavoro, strumento utile a prevenire le controversie giudiziali sul piano dell'esatta formulazione del contratto di lavoro (assai frequenti nei contratti di outsourcing, di somministrazione e di appalto).

Il ruolo degli enti bilaterali è quello di coniugare esigenze di giustizia sociale ed esigenze di competitività delle imprese e risulta valorizzato dalla

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



L.14.2.2003 n 30 nel suo decreto attuativo (DLgs. 10.9.2003 n 276) Il governo attraverso le misure contenute nella L. 30/2003 si propone di incentivare lo sviluppo di altre competenze affinché tali enti possa introdurre nuove norme che vadano a integrare o sostituire nuovi sistemi di valore rendendoli attuabili attraverso la contrattazione collettiva.

I CCNL stabiliscono che la bilateralità coinvolge tutte le imprese in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore. Le imprese (a seconda del CCNL che applicano) sono quindi obbligate a fare versamenti all' ente bilaterale che poi possono parzialmente utilizzare per erogare servizi di welfare ai propri dipendenti.

Il contributo di adesione è quello stabilito dal CCNL adottato, e, normalmente, è il 50% a carico dell' azienda e il 50% a carico del lavoratore.

A partire dal 1 luglio 2010, in caso di mancata adesione alla bilateralità, i datori di lavoro dovranno corrispondere, per ciascun lavoratore un importo forfettario di 25 euro lordi mensili, per 13 mensilità.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Cos'è la contrattazione di secondo livello?

È quel documento che integra il contratto collettivo nazionale di lavoro con ulteriori regole che possono affiancarsi a quelle del CCNL o abrogarne alcune parti . Possono essere contrattazioni aziendali o territoriali

Quella aziendale avviene a livello di singole imprese tra direzione aziendale, il sindacato interno e/o il sindacato territoriale, ed integra il CCNL con voci aggiuntive in materia di retribuzioni, come la produttività, orario, condizioni di lavoro, ambiente e sicurezza, formazione.

La contrattazione territoriale, invece, si attiva tra le parti sociali presenti in un determinato territorio e serve ad agevolare lo sviluppo di una filiera produttiva con particolari necessità

Il contratto di II livello è come un "vestito" su misura, maggiormente flessibile e performante per le specificità di ogni contesto aziendale.

I Contratti di II livello sono la via di uscita dal canonico ginepraio normativo poiché permettono, nel perimetro dell'autonomia concessa dal Legislatore, di forgiare norme sulle specifiche esigenze aziendali.

Nei Contratti di II Livello – chiamati anche Contratti Aziendali – il datore di lavoro con le Organizzazioni Sindacali interne, se esistenti, o esterne, negozia per trovare un Accordo favorevole ad entrambi.

I Contratti di II livello sono degli strumenti flessibili che permettono di integrare alcuni istituti economici e normativi disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali (CCNL).

Retribuzione, Inquadramento, Tempo determinato, Orario di lavoro, Welfare Integrativo, Formazione Professionale, Ambiente di Lavoro, Salute e Sicurezza, Organizzazione del lavoro, Pari Opportunità, Bilateralità: sono solo alcuni degli istituti che possono essere oggetto dei Contratti di II Livello. Con i Contratti di II livello le parti intervengono su tali istituti modificandoli, declinandoli o introducendo nuove regole in maniera pertinente al tessuto aziendale, nella cornice delle disposizioni e delle regole di riferimento collettive.

Consentono di adottare regole più efficaci e tagliate sulle caratteristiche e sui bisogni dell'azienda redatte attraverso il coinvolgimento dei lavoratori. I Contratti di II livello concedono maggiore autonomia e flessibilità.

Con i Contratti di II Livello è possibile ottenere anche vantaggi economici legati alla decontribuzione o defiscalizzazione, alla maggiore efficienza e competitività, alla riduzione dell'assenteismo e alla flessibilità aziendale.

I contratti di secondo livello sono necessari per introdurre in azienda progetti di welfare aziendale e di smart working.

CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

La certificazione è una procedura volontaria mediante la quale le parti possono chiedere e ottenere da determinati soggetti, denominati Commissioni di certificazione, un accertamento sulla qualificazione del contratto, volto a dare alle parti una maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche del modello contrattuale da loro adottato, nonché, a seguito dell'approvazione del c.d. "Collegato lavoro" 2010 (Legge 183/2010), un accertamento circa la reale volontà delle parti nell'inserire singole clausole all'interno di contratti in cui "sia dedotta una prestazione di lavoro". La Legge 183/2010 ha inoltre previsto che le parti possano, in sede di certificazione del contratto, tipizzare determinate condotte del prestatore di lavoro ai fini della valutazione di giusta causa e di giustificato motivo del

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



TALENTI E IMPRESE

licenziamento, condotte di cui il Giudice dovrà “tenere conto” nel giudizio sull’impugnazione avverso tale provvedimento.

WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale è l’insieme coordinato e strutturato di iniziative con le quali le aziende si fanno carico dei bisogni dei propri dipendenti e dei loro familiari, concedendo benefits non tanto in denaro quanto sotto forma di beni e servizi.

I piani di welfare rispondono ad una funzione di integrazione sussidiaria alle esigenze di varia natura dei lavoratori e delle loro famiglie, mediante la messa a disposizione di risorse private aziendali. Il legislatore, pertanto, riconoscendo la valenza sociale delle iniziative di welfare aziendale, consente, entro certi limiti, la detassazione dei beni e servizi erogati dall’azienda.

Gli obiettivi del welfare aziendale

- Ottimizzazione del vantaggio fiscale. In ottemperanza alla normativa vigente, art.51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.
- Miglioramento del benessere dei dipendenti. Miglioramento del clima aziendale, diminuzione del turnover e dell’assenteismo.
- Aumento del potere d’acquisto. Contributi aziendali, sconti, promozioni, convenzioni, beni e servizi con condizioni esclusive.

LE PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO

Un sistema di Benefits e Servizi ad integrazione del sistema retributivo monetario.



IL RISPARMIO FISCALE GENERATO DAL WELFARE

Grazie agli incentivi fiscali, i flexible benefits generano per i lavoratori un recupero del potere d'acquisto rispetto ad un equivalente aumento retributivo e per le imprese un considerevole risparmio. Le politiche retributive risultano pertanto, più efficaci ed economicamente vantaggiose per entrambe le parti. Per l'azienda: sulle somme destinate ai benefit è prevista l'esenzione contributiva totale. Tutte le somme destinate a benefit sono deducibili dal reddito d'impresa.

Per i dipendenti: le somme destinate ai benefit non concorrono a formare la base imponibile.

SMART WORKING

Lo smart working è una modalità di lavoro regolata dalla legge 81/2017 art 18 comma 1 ed ha come obiettivi quello di cambiare il contratto di lavoro attraverso un accordo sindacale tra lavoratore e impresa per cui il lavoratore non è più vincolato ad uno spazio e un tempo ma deve lavorare per obiettivi. Dopo la pandemia, è stata estesa la platea dei lavoratori che possono invocare un diritto a lavorare in modalità agile, originariamente limitata a lavoratori invalidi e immunodepressi (o con familiari in tali condizioni), e che oggi include anche i genitori di figli minori di 14 anni (DI 34/2020, articolo 90). Molte aziende stanno verificando che non sempre è necessaria la presenza fisica sul luogo di lavoro dei dipendenti e sperimentano uno smart working "ritagliato" sulle proprie esigenze, limitando la presenza obbligatoria in ufficio ai soli casi di effettiva necessità. La legge sul lavoro agile (81/2017), incentrata sull'accordo individuale, consente questo genere di flessibilità e di adattamento alle specifiche situazioni.

Occorre negoziare per attuarlo.

Smart working non significa affatto lavorare da casa. Lo smart working è anzitutto uno strumento manageriale innovativo, che implica il passaggio da una valutazione del lavoro basata sul tempo e sulla presenza a una focalizzata sui risultati della prestazione lavorativa. Significa in sostanza lavorare per obiettivi. E questo presuppone che gli obiettivi vengano correttamente assegnati e il loro raggiungimento controllato. Serve quindi una cultura manageriale adeguata, ma servono anche strumenti regolamentari ben congegnati.

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



TALENTI E IMPRESE

Oltre ai regolamenti e agli accordi individuali, è necessario predisporre un'adeguata policy sull'uso degli strumenti informatici e sulle modalità di controllo dei risultati, nel rispetto delle previsioni dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

Non meno importante (anche per la protezione dei dati aziendali) è un codice disciplinare che individui le condotte sanzionabili, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Anche l'elaborazione di una completa informativa sui rischi per la salute e la sicurezza deve essere prevista.

OBBLIGHI DI LEGGE

Per venire incontro ai bisogni delle persone disabili e aiutarle ad inserirsi nel mondo del lavoro è stata fatta la legge 68/1999 collocamento obbligatorio.

La legge 68/99 introduce per molte aziende l'obbligo di assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

CHI È SOGGETTO ALL'OBBLIGO

I datori di lavoro pubblici e privati che rientrano nelle seguenti classi dimensionali sono obbligati ad assumere personale con disabilità in misura variabile secondo il numero totale dei dipendenti:

- Da 15 a 35 dipendenti computabili: 1 persona disabile
- Da 36 a 50 dipendenti computabili: 2 persone disabili
- Oltre 50 dipendenti computabili: 7% della base computo persone disabili
1% della base computo persone ex art.18

COSA FARE PER ASSolvere L'OBBLIGO

Ogni anno l'azienda deve presentare al Servizio per l'Occupazione dei disabili il Prospetto Informativo

La struttura della PA di competenza è la Provincia/Città Metropolitana.

In base alle proprie caratteristiche e alla situazione aziendale, è possibile attivare le seguenti azioni:

- stipulare una convenzione di inserimento lavorativo ex art 11 l. 68/99 con la PA
- stipulare con una cooperativa sociale di tipo B una convenzione ex art.14 DLgs. 276/03

- fare richiesta on line di Nulla Osta nominativo alla PA
- fare richiesta on line di Richiesta di esonero parziale e versamento tramite MAV
- fare richiesta on line di sospensione dagli obblighi al servizio competente della PA

CHE VANTAGGI OFFRE LA LEGGE 68/99

Stipulare una convenzione con la Provincia / Città metropolitana permette alle aziende che devono assumere persone con disabilità di assolvere l'obbligo in un arco temporale più ampio utilizzando tutti i tipi di contratto previsti per legge. Anche il tirocinio formativo pur non essendo un rapporto di lavoro in senso stretto, adempie l'obbligo all'interno della convenzione.

La convenzione permette, inoltre, di godere di incentivi alle assunzioni previsti dalla legge.

in casi di grave inottemperanza.

Sono previste sanzioni di carattere amministrativo per:

- mancato/ritardato invio del Prospetto Informativo
- mancata assunzione del disabile
- mancato versamento dei contributi in caso di esonero parziale

Per partecipare a bandi per appalti pubblici, su richiesta all'ente appaltante, deve essere predisposta una dichiarazione di ottemperanza alla Legge N. 133 del 06.08.08 art. 40 comma 5.

Talenti e Imprese, tramite BES (cooperativa sociale tipo B) propone alle aziende di stipulare convenzioni art. 14 affidando alla cooperativa progetti informatici che la cooperativa attuerà con personale disabile ma di cui garantirà risultati e rispetto dei tempi consentendo all'azienda di adempiere, almeno in parte, all'obbligo di legge circa l'assunzione dei disabili.

BES propone anche percorsi per aiutare le aziende ad inserire il personale disabile, formandolo, e assistendo l'azienda nel difficile processo di inserimento e gestione.

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT



SICUREZZA

FORMAZIONE E CONSULENZA SICUREZZA SUL LAVORO

La complessa e articolata normativa sulla sicurezza sul lavoro ha il suo punto di riferimento in Italia nel Testo Unico della Sicurezza, Decreto legislativo 9 aprile 2008, che consta di 306 articoli e 51 Allegati. In base al Testo Unico 81/08, tutte le aziende con almeno un lavoratore subordinato, parasubordinato, equiparato, volontario o lavoratore autonomo in esclusiva sono soggette ai seguenti obblighi:

- Redazione del DVR (Documento di Valutazione dei Rischi),
- Adempimenti relativi al nuovo regolamento sulla privacy
- La nomina e la formazione di uno o più addetti al primo soccorso e di uno o più addetti antincendio
- Formazione Lavoratori
- Formazione del datore di lavoro o di un preposto (DLSPP o RSPP)
- Nomina del medico competente

È importante sottolineare che con il decreto legislativo n. 151/2015 il mancato rispetto dei suddetti obblighi comporta sanzioni molto severe.

PRIVACY

Le imprese devono implementare una valutazione dei rischi per la tutela dei dati personali derivanti dalla propria attività.

Devono analizzare i vari processi aziendali, i flussi di dati personali, individuare i trattamenti e i soggetti esterni ed interni coinvolti, ecc.

Definita la situazione, vi dovrà essere una verifica di conformità alla normativa e alle disposizioni vigenti, primo fra tutti il nuovo Regolamento UE n. 2016/679 - GDPR - ma anche altre normative applicabili (es. provvedimenti generali e particolari del Garante, codici di autodisciplina, giurisprudenza, orientamento degli Organi di Vigilanza, indicazioni delle Autorità internazionali, ecc.), di tutti i trattamenti effettuati, delle relative finalità, modalità, e delle misure di sicurezza applicate.

Oggetto di particolare attenzione saranno i trattamenti effettuati, direttamente o tramite aziende terze, mediante strumenti informatici, siti web, mail, ecc. a fini commerciali e di marketing, come pure i trattamenti di dati relativi ai

lavoratori e/o del pubblico (es. controllo accessi, videosorveglianza, ecc.).
Del lavoro svolto dovrà essere ovviamente tenuta adeguata documentazione,
che andrà periodicamente verificata ed. aggiornata; ciò renderà possibile
dimostrare di aver operato nel rispetto della Legge, in caso di controlli.

0229013496

WWW.TALENTIEIMPRESE.IT

INFO@TALENTIEIMPRESE.IT