

Telelavoro, ecco in che modo il jobs-act lo agevola

Vorrei conoscere le regole e gli incentivi che riguardano il telelavoro.

Istituito nel 2002 con accordo quadro europeo, il telelavoro è una forma di organizzazione e/o di svolgimento dell'attività lavorativa regolarmente svolta fuori dai locali dell'azienda. Nel 2014 sono stati siglati nuovi accordi volti a favorire il telelavoro domiciliare e satellitare, divenuto operativo nel 2015. Infine, sempre nel 2015 il Jobs Act ha introdotto ulteriori agevolazioni volte a favorire la conciliazione lavoro-famiglia, premiando le diverse formule di flessibilità e, tra queste, anche il telelavoro (incentivando accordi collettivi che vadano in questa direzione).

Il telelavoro deve sempre essere volontario. Inoltre il rifiuto non può in alcun caso essere causa di licenziamento o di modifica delle condizioni contrattuali. Gli obblighi stabiliti dalla L. 68/1999 riguardanti l'obbligatorietà delle assunzioni di lavoratori disabili si ritengono rispettati anche attraverso il ricorso al telelavoro.

Al telelavoratore deve essere riservata una mole di lavoro analoga a quella di un pari grado che eserciti in maniera tradizionale le proprie mansioni, anche se il telelavoratore ha più ampi margini di discrezionalità circa i tempi di organizzazione del lavoro. In caso di lavoratore dipendente, restano inalterati i diritti spettanti ai lavoratori che svolgono in maniera tradizionale le medesime mansioni. Il datore di lavoro deve inoltre fornire al telelavoratore tut-

te le informazioni inerenti: contratto collettivo applicato, tipologia di prestazione da eseguire, unità a cui deve fare riferimento e superiore diretto al quale rivolgersi in caso di bisogno.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di mettere in atto tutte le misure necessarie al fine di evitare che il telelavoratore sia oggetto di isolamento, garantendo anche le possibilità di incontro con i colleghi e l'accesso alle informazioni contenute in azienda, in ottemperanza ad accordi aziendali e regolamenti interni.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei colleghi, avendo diritto agli stessi avanzamenti di carriera e potendo accedere ai medesimi percorsi formativi; in più ha diritto a una formazione specifica che gli consenta di padroneggiare gli strumenti necessari per la particolare tipologia di svolgimento del proprio lavoro. Lavorare da casa non esonera dall'osservanza dei criteri di salute e sicurezza.

Dal canto suo, il datore di lavoro è responsabile anche del dipendente che svolge mansioni in telelavoro, illustrandogli i criteri di sicurezza applicati in ufficio e le politiche aziendali in materia, cui il lavoratore deve obbligatoriamente attenersi anche da casa (o dove svolge l'attività). Il datore di lavoro può avere accesso al posto di telelavoro ma, nel caso in cui si tratti dell'abitazione del dipendente, deve richiederne il consenso come in-

dicato dai contratti collettivi. Di contro, anche il dipendente può richiedere l'esecuzione di ispezioni.

Un nodo da stabilire preventivamente è la proprietà dei mezzi a disposizione del telelavoratore: se sono forniti dal datore di lavoro, è in capo al dipendente l'obbligo di averne cura, non utilizzarli per divulgare in rete file a contenuto illegale e avviare tempestivamente il superiore in caso di malfunzionamenti che potrebbero compromettere lo svolgimento dell'attività, anche presso la sede dell'azienda. In capo al datore di lavoro, invece, è l'obbligo di fornire sufficienti informazioni sull'utilizzo delle apparecchiature, restrizioni e sanzioni previste in caso di violazioni.

Al datore di lavoro sono riservati i costi derivanti direttamente dal lavoro: collegamento Internet, apparecchiatura hardware utilizzata per lo svolgimento delle mansioni lavorative ed eventuali spese causate da smarrimento o danneggiamento di dati e strumenti, a meno che non sia riconoscibile una negligenza grave da parte del dipendente. Il datore di lavoro può monitorare la produttività del telelavoratore attraverso l'utilizzo di software, il cui impiego - trasparente - deve però tenere conto in maniera proporzionale dell'obiettivo che ci si prefigge e della privacy del lavoratore.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

FAMIGLIA

Mantenimento dei figli, spese top secret

È vero che l'ex-marito non ha diritto di chiedere il rendiconto delle spese sostenute per il mantenimento della figlia? Cosa dice la giurisprudenza della Cassazione a proposito?

È vero, lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 12645/15 depositata il 18 giugno scorso. E' una sentenza che si rifà all'orientamento della Cassazione.

Il mantenimento per i figli viene stabilito in maniera forfettaria tenuto conto della capacità patrimoniale dei due genitori e per questo motivo l'onere non ha diritto di chiedere un rendiconto delle spese sostenute dall'altro. Il mantenimento ha la funzione di provvedere ad una molteplicità di esigenze, tra cui, come ritiene la Cassazione, quelle abitative, scolastiche, sportive, sanitarie e sociali, relative all'assistenza morale e materiale ed all'opportuna predisposizione di una stabile organizzazione domestica, idonea a rispondere a tutte le necessità di cura e di educazione.

Giuseppe Colucci
avvocato

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

FISCO

Studi settore zero controlli dall'Agenzia

Che cos'è il progetto dell'Agenzia delle Entrate #ObiettivoZeroControlli sugli studi di settore?

#ObiettivoZeroControlli, è l'hashtag utilizzato dall'Agenzia delle Entrate per il progetto che prevede la realizzazione di un filo diretto tra l'Agenzia delle Entrate, i contribuenti e la Guardia di Finanza, finalizzato a ridurre a zero i controlli sugli Studi di Settore, promuovendo l'assolvimento spontaneo degli obblighi. Grazie a questo dialogo e al ravvedimento operoso si punta ad eliminare i controlli per 190 mila Studi di Settore. Quando l'Agenzia rileva un'anomalia offre la possibilità di rimediare versando sanzioni con una significativa riduzione in base al tempo trascorso. Possibilità che resta valida anche se la violazione è già stata constatata o sono iniziati accessi, ispezioni e verifiche. L'avviso verrà posto dall'Agenzia del "Cassetto Fiscale" del contribuente. Le comunicazioni di anomalia sono inviate agli intermediari delegati al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi e un invito ad accedere al proprio Cassetto Fiscale viene inviato agli indirizzi PEC attivati dai contribuenti e via mail o sms, nel caso dei soggetti direttamente abilitati ai servizi telematici delle Entrate.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

IMMOBILI

Cambia ancora l'attestato energetico

È vero che da ottobre cambierà l'attestato di certificazione energetica per gli immobili?

Il nuovo APE entrerà in vigore il prossimo ottobre. A partire dal prossimo ottobre, cambieranno alcune delle norme che regolano al momento gli attestati di certificazione energetica.

Infatti sarà obbligatorio redigere un nuovo certificato almeno ogni dieci anni, per valutare correttamente eventuali deterioramenti dell'edificio.

Inoltre dopo ogni intervento di ristrutturazione che interessi la componente energetica o comunque la struttura dell'edificio, sarà necessario effettuare un nuovo APE.

La redazione del documento continuerà ad essere fatta solo dai soggetti certificati come avviene già ora, ma sarà necessario almeno una valutazione di persona da parte del tecnico incaricato.

Giuseppe Colucci
avvocato