



Il certificato medico viaggia solo online.
Dal 13 settembre la trasmissione all'Inps avverrà in via telematica

Scopriamo come...

1. **LE NOVITA'**
 A decorrere dal prossimo 13 settembre, in caso di malattia, il lavoratore non è più tenuto a consegnare al datore di lavoro la copia cartacea del certificato medico.
 Si avrà così l'armonizzazione tra il settore pubblico e privato.
2. **L'INTESA DEL 20 LUGLIO 2011**
 L'accordo interconfederale Confindustria - Sindacati ha ribadito l'obbligo a carico del lavoratore di avvisare circa la Sua assenza nonché quello di comunicare all'azienda il numero di protocollo del certificato medico telematico.
3. **GLI OBBLIGHI DEL LAVORATORE**
 Il datore di lavoro può sempre richiedere al proprio dipendente di Comunicare il codice identificativo del Certificato medico: in questo caso il lavoratore non si può rifiutare e il mancato rispetto della disposizione potrebbe portare a sanzioni disciplinari.
4. **GLI ADEMPIMENTI DEL MEDICO**
 Il medico acquisisce i dati del lavoratore e li inserisce.
 Riceve dal sistema Sac il numero di protocollo univoco che consente la stampa di una copia del certificato e dell'attestato, da consegnare al lavoratore.
5. **IL RUOLO DELL'INPS**

L'Inps, sulla base dei propri archivi, abbina il certificato medico all'azienda e mette a disposizione l'attestato di malattia. Allo stesso modo anche il lavoratore può consultare il certificato sul sito dell'Inps o tramite Pec.

6.

COME L'AZIENDA CONSULTA GLI ATTESTATI

- Farsi comunicare dai lavoratori il numero di protocollo Del certificato, collegarsi al sito Inps per visualizzarlo;
- Accreditarsi e, ricevuto il Pin, accedere al sito Inps nell'area web dedicata;
- Chiedere all'Inps il recapito degli attestati sulla Pec aziendale.

7.

LE VISITE FISCALI

Rimangono in vigore le regole previgenti in materia di Controllo della malattia nel Settore Privato:

il Lavoratore deve sempre segnalare al medico l'indirizzo per la reperibilità, se diverso dalla residenza o domicilio.

8.

I CASI ESCLUSI

In caso di impossibilità nella trasmissione da parte del medico, vigono le regole previgenti (consegna copia cartacea all'Inps e al datore).

Stesso procedimento per: ricovero ospedaliero, degenze in strutture di pronto soccorso, emissione da parte di strutture di Medici privati non ancora abilitati all'invio telematico.

Controllo a distanza



Premessa

L'art. 4 della Legge 300/70, conosciuto come Statuto dei Lavoratori, vieta alle aziende di utilizzare impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Nel corso degli

ultimi anni nel settore delle telecomunicazioni sono stati firmati

decine e decine di accordi per autorizzare il c.d. "ascolto da remoto" e vari monitoraggi per testare il "livello di qualità del servizio offerto". Come Organizzazione abbiamo sempre tenuto un sostanziale atteggiamento contrario, non sostenendo tali accordi. Riteniamo però sia giunta l'ora di normare questa jungla di accordi, "accordini" e verbali congiunti sparsi per tutta Italia, per garantire delle regole valide per i lavoratori di tutte le aziende del settore, senza correre il rischio che ogni azienda si faccia il "proprio accordo" e magari vada oltre ogni misura. E' bene ricordare che spetta comunque in ogni caso, alle RSA/RSU l'onere di dover avallare tali accordi, in rispetto a quanto previsto all'art. 4 della sopra citata legge 300/70

Le nostre proposte presentate sulla Piattaforma rivendicativa del Rinnovo Contrattuale Settore Telecomunicazioni 2012-2014

Le Parti concordano nel definire, in omaggio ai valori di cui è portatrice la persona del prestatore di lavoro, il controllo "a distanza" dei Lavoratori un controllo ingiusto e lesivo della dignità dei lavoratori, in quanto "a distanza", cioè al di fuori della percezione e/o cognizione diretta del controllato e, quindi, a sua insaputa. Su richiesta di una o più OO.SS firmatarie del CCNL e/o della RSU, ogni azienda che adotta il presente CCNL deve fornire tempestivamente al richiedente una trasparente e completa informativa sulle potenzialità tecnologiche dei sistemi in uso. Al termine dell'incontro, dovrà essere redatto un verbale che riporti quanto spiegato dall'azienda, le osservazioni delle OO.SS e/o RSU. Tale incontro non può essere richiesto per più di una volta all'anno, ma è dovere dell'azienda dare alle OO.SS immediata comunicazione di ogni innovazione e variazione tecnologica del sistema in uso. Deve, in ogni caso, essere inibita, sia per il committente che per l'eventuale outsourcer, qualunque funzione che permette la visualizzazione di ogni tipo di dato per singola login. Ogni singolo parametro misurabile può essere estrapolato esclusivamente come dato aggregato su un gruppo di almeno 10 lavoratori presenti ed effettivamente in servizio. Per quanto concerne l'**affiancamento in doppia cuffia**, le Parti rimandano la regolamentazione del fenomeno alla contrattazione aziendale, fermo restando che in assenza di questa valgono le seguenti regole:

1. per ogni operatore si possono effettuare massimo 12 ore mensili (da riproporzionare per i part time) di affiancamento passivo (il supervisor che ascolta l'operatore);
2. l'affiancamento può essere svolto solo da personale sociale;
3. il cliente deve essere avvertito;
4. nel caso di compilazione di schede di ascolto da parte dell'ascoltatore (team leader o altro personale sociale con funzione di coordinamento o direttive), una copia deve essere consegnata all'operatore e conservata nel fascicolo personale dello stesso. Inoltre, in queste schede, l'ascoltatore può esprimere un giudizio esclusivamente:
 - a) sul rispetto delle procedure di gestione della clientela previste dall'azienda e/o dal committente;
 - b) sull'ascolto e le interpretazioni delle esigenze del cliente.

La contrattazione di secondo livello, nel disciplinare il fenomeno in funzione delle peculiarità del servizio offerto dalla specifica azienda, non può derogare in peggio questi principi. Per quanto concerne **il monitoraggio da remoto delle attività**, le parti rimandano alla contrattazione aziendale la regolamentazione del fenomeno. È facoltà delle aziende richiedere alle RSU e alle strutture territoriali delle OO.SS deroghe all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, le quali devono rispettare i seguenti parametri:

1. l'unica e sola finalità deve essere quella di migliorare la qualità del servizio;
2. l'operatore deve essere preventivamente avvertito con almeno tre giorni di preavviso tramite comunicazione scritta o via e-mail;
3. l'operatore deve informare il cliente;
4. la chiamata può essere ascoltata solo da un addetto di parte aziendale che deve essere preventivamente individuato;
5. l'ascolto della chiamata (o dell'eventuale registrazione, che comunque dovrà essere cancellata e distrutta entro le 24:00 del giorno successivo entro cui è stata fatta) deve avvenire solo e soltanto alla presenza di un componente della RSU o della struttura territoriale dell'OO.SS individuato dall'operatore (è a carico dell'azienda il relativo permesso sindacale) Questi accordi devono essere rinnovati, comunque, ogni volta che entra in carica la nuova RSU a seguito di elezione.

Per quanto concerne la **pubblicazione dei risultati delle attività lavorative**, queste possono avvenire solo per dati aggregati e non individualmente. La contrattazione di secondo livello può derogare

questo punto, a patto che la pubblicazione di questi risultati abbia lo scopo di assegnare con trasparenza premi di rendimento ai lavoratori.

STRESS DA LAVORO CORRELATO



Il **31 dicembre 2010**, con circolare del 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decorre l'obbligo, per i datori di lavoro, di avviare l'adeguamento della valutazione del **rischio da stress da lavoro-correlato**, secondo quanto prescritto dall'art. 28 del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (d.lgs. 81/2008 ex 626/94).

Lo **stress da lavoro correlato** è causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro. Per definizione *"...la condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro."*

La **valutazione** viene effettuata dal datore di lavoro, avvalendosi del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il coinvolgimento del medico competente e previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori RLS e RLST.

La **metodologia** si articolerà in una **fase preliminare**, per rilevare indicatori oggettivi e verificabili inerenti a fattori di contesto e di contenuto e, ove **non emergano** elementi di rischio, il datore di lavoro dovrà redigere solo il *Documento di Valutazione del Rischio* (DVR).

Ove **risultassero** elementi di rischio, dovrà prevedere un piano di monitoraggio con opportuni interventi correttivi.

Se l'attuazione di tali interventi risultassero inefficaci, allora il datore di lavoro procederà ad una **fase di valutazione approfondita**, basandosi sulla percezione soggettiva delle proprie condizioni del lavoratore sul luogo di lavoro.

Per maggiori documentazioni:

www.ugltlccalabria.it – segreteria@ugltlccalabria.it



VISITA IL NOSTRO SITO
www.uglccalabria.it

PER INFO: segreteria@uglccalabria.it