

3 Edizione n. 3/2018
Gennaio 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il lavoro agile

Renzo **LA COSTA**

Raffaele Arcangelo **PISCITELLI**

Luciana **TUMOLO**



Indice

1. Premessa	p. 1
2. Scheda riepilogativa	p. 2
2.1 Normativa	
2.2 Tipologia	
2.3 Caratteristiche	
2.4 Scopo	
2.5 Presupposti	
2.6 Sicurezza	
2.7 Assicurazione obbligatoria	
2.8 Potere di controllo e disciplinare	
2.9 Incentivi	
2.10 Adempimenti aggiuntivi	
2.11 Criticità	
3. Prototipo formale di accordo	p. 5
4. Infografica	p. 8
4.1 I vantaggi	
4.2 Accordi sindacali sullo smart working siglati prima della legge 81/2017	
5. Inail, la tutela assicurativa dei lavoratori agili	p. 15

Premessa

La presente guida raccoglie tre approfondimenti redatti da altrettanti componenti del Centro Studi Ancl Bari “Francesco e Vincenzo Leggiadro”, tutti dedicati alla tematica del lavoro agile.

La prima parte, redatta dalla Cdl Luciana Tumolo è una sintetica scheda illustrativa di questa nuova tipologia di lavoro subordinato.

La seconda parte, redatta da Renzo La Costa è una vera e propria infografica, ideata per focalizzare i punti salienti del lavoro agile.

La terza parte è stata affrontata dal Cdl Raffaele Arcangelo Piscitelli e approfondisce uno specifico punto di vista: la tutela assicurativa dei lavoratori agili.

2. Scheda riepilogativa

2.1 *NORMATIVA*

Legge 22-05-2017 n° 81 artt. 18-24 – in vigore dal 14 giugno 2017; Circolare Inail n° 48 02/11/2017.

2.2 **Tipologia:**

Lavoro subordinato;

2.3 **Caratteristiche:**

- Non rappresenta una nuova tipologia contrattuale.
- E' una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. La prestazione viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'attività lavorativa esterna all'azienda è espletata mediante l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche, concesse dal datore di lavoro, che consentono di lavorare da remoto.

2.4 **Scopo:**

- Incremento della competitività,
- Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

2.5 **Presupposti:**

- accordo tra le parti
- divieto di discriminazione del "lavoratore agile" rispetto agli altri lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.

2.6 **Sicurezza:**

- responsabilità del datore di lavoro;
- il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore.
- il datore di lavoro deve fornire al lavoratore ed al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una informativa scritta con indicazione dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. L'informativa deve anche indicare al lavoratore le linee guida per un corretto utilizzo delle apparecchiature messe a disposizione nello svolgimento della prestazione

“agile” assicurandosi altresì che detti strumenti siano conformi alle normative vigenti ed apportandone un’adeguata manutenzione.

L’informativa deve essere consegnata con cadenza annuale.

- Pacifica la responsabilità di parte datoriale sulle attrezzature fornite per l’espletamento dell’attività lavorativa fuori dei locali aziendali e per l’attività svolta nei locali aziendali, criticità volgono invece ad evidenziare la concreta difficoltà di monitorare responsabilità e rischi sui luoghi esterni scelti per l’espletamento della prestazione lavorativa, lasciando in tal senso la normativa un vuoto esplicativo.

2.7 Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali:

- Circolare Inail 48/2017

- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti

da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa sia all’interno che all’esterno dei locali aziendali.

- Si segue la medesima classificazione tariffaria della prestazione lavorativa resa all’interno dell’azienda e stessa retribuzione imponibile.

- Occorre far attenzione all’esistenza di connessione tra prestazione resa ed esigenza di conciliazione vita/lavoro nel rispetto di criteri di ragionevolezza.

- L’accordo tra le parti di cui agli art 18-19 della Legge 22/05/2017 n° 81 rappresenta il quadro di riferimento per l’individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto. Importante definire con maggiore dettaglio possibile tempi e luoghi della prestazione lavorativa nell’ambito dell’accordo tra le parti al fine di ricondurre facilmente l’eventuale fattispecie infortunistica ai casi ricoperti da assicurazione, onde evitare accertamenti da parte dell’ente atti alla verifica della sussistenza di tutela.

- Resta sempre escluso il rischio elettivo, ossia l’infortunio determinato da un comportamento doloso adottato dal lavoratore.

- Nessun obbligo aggiuntivo deriva in capo al datore nei confronti dell’Inail se il personale è già assicurato, diversamente si fa riferimento agli adempimenti comuni di denuncia per assicurare i rischi dei lavoratori dipendenti.

2.8 Potere di controllo e disciplinare:

- In aggiunta alle norme disciplinari affisse nei locali aziendali, nell’accordo scritto tra le parti viene disciplinato, anche il potere di controllo di parte datoriale sulla prestazione resa dal datore di lavoro all’esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall’art. 4 Legge 20/05/1970 n° 300 e seguenti

2.9 Incentivi:

- Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incre-



menti di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile ..art. 18 comma 4 Legge 22/05/20017 n° 81;

- La flessibilità organizzativa del lavoro agile rientra nello sgravio contributivo per i contratti collettivi aziendali contenenti misure di conciliazione vita-lavoro (Circolare Inps 163/2017), nei limiti di quanto disposto da Decreto Interministeriale Lavoro-Economia del 12 settembre 2017, in attuazione di quanto previsto dall'art. 25 del D. Lgs. 80/2015.

3. Prototipo formale di accordo

L'accordo tra le parti ai fini della regolarità amministrativa e della prova è stipulato per iscritto come nell'esempio seguente:

Accordo tra le parti svolgimento prestazione di attività lavorativa in modalità "lavoro agile ex artt. 18-24 Legge 2 maggio 2017, n. 81"

Facendo seguito ai colloqui intercorsi, le parti:

Datore: -----

Lavoratore: -----

premess

che il presente accordo integra quanto previsto dal contratto di lavoro stipulato tra le parti per la durata dello stesso,

si conviene

di dare luogo all'espletamento in modalità "lavoro agile", della prestazione lavorativa del Sig. ..dipendente..

- 1) a far data dal ... (indicazione di un arco temporale se a termine con eventuale connessione ad un ciclo ad una fase lavorativa o ad un obiettivo);
- 2) l'attività lavorativa sarà regolamentata secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal presente accordo.
- 3) La prestazione lavorativa oltre che presso la sede di lavoro abituale ... (indicare sede abituale), potrà essere espletata anche all'esterno ... (indicare luoghi esterni tenendo conto che ai fini della copertura del rischio Inail si consiglia di circostanziare quanto più possibile i luoghi di svolgimento dell'attività lavorativa considerato che la fattispecie infortunistica ha luogo nel caso di stretto collegamento con quella lavorativa, ha luogo se connessa ad una prestazione resa in luoghi atti alla conciliazione di esigenze vita/lavoro e risponda a criteri di ragionevolezza, la mancanza di indicazioni sufficienti potrebbe comportare specifici accertamenti da parte dell'ente finalizzati alla verifica della sussistenza dei presupposti sostanziali di tutela).
- 4) La prestazione lavorativa sarà resa secondo le seguenti previsioni temporali (definire gli spazi temporali ore e o gg della settimana o mese di riferimento, evidenziando i tempi di riposo, le fasce di disponibilità e di eventuale modifica, indicare eventuali modalità tecniche di reperibilità e di disconnessione);
- 5) Il recesso dall'accordo può avvenire con un preavviso non inferiore a (indicare minimo 30 gg se l'accordo è a tempo indeterminato)..... (in caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 gg). In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso (anche prima del termine in caso di accordo a tempo determinato).
- 6) In caso di proroga (rispetto alla eventuale scadenza indicata) e fatta salva la facoltà delle parti di

di stipulare un nuovo accordo, sarà data comunicazione al lavoratore con un preavviso di gg..... al quale sarà data la facoltà di accettare entro gg..... La mancata espressa accettazione entro il suddetto termine ne comporta tacita accettazione.

7) Il trattamento retributivo spettante continuerà ad essere regolamentato dal contratto di assunzione nel rispetto della normativa nazionale ed aziendale in vigore per il personale addetto a mansioni equivalenti che presti la propria attività nell'azienda in modalità non "agile", allo stesso modo per il lavoro svolto fuori della ordinaria sede aziendale nulla sarà riconosciuto a titolo di indennità aggiuntive (es: trasferta);

8) Al fine di adempiere alla prestazione lavorativa "agile", l'azienda si impegna a fornire per tutta la durata dell'accordo ... (indicare attrezzature concesse). La manutenzione di tali attrezzature resta a carico dell'azienda. Altresì il lavoratore si impegna al loro diligente uso, nel rispetto delle istruzioni impartite da parte datoriale.

9) In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 4 Legge 20/05/1970 n° 300 il potere direttivo del datore di lavoro sul lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali oltre ad essere espletato tenendo conto dei Doveri disciplinari affissi nei locali aziendali anche di ... (indicare eventuali specifiche integrazioni) personali, anche presso il Suo luogo di prestazione fuori sede, dovrai osservare tutte le istruzioni e misure di sicurezza contenute nella informativa.

10) L'azienda è responsabile della salute e sicurezza del lavoratore, il lavoratore è tenuto altresì a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, a tal fine con cadenza annuale le verrà consegnata una informativa scritta nella quale saranno individuati i rischi generali e specifici connessi alla prestazione lavorativa "agile".

Per accettazione delle parti

Firma Datore

Firma Lavoratore

2.10 Adempimenti aggiuntivi:

- Comunicazione di avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento del lavoro agile: a far data dal 15/11/2017 è attiva la funzionalità di trasmissione dell'accordo per il tramite del portale lavoro.gov.it .

La funzionalità consente di procedere alla comunicazione di inizio, modifica o annullamento sottoscrizione.

La procedura per il lavoro agile/smart working è disponibile tra i Servizi Lavoro del Ministero.

All'interno l'utente troverà anche una guida per l'uso e la registrazione e un forum tematico.

Per accedere sarà necessario l'account SPID oppure le credenziali di accesso a Cliclavoro.

Info: procedura telematica accordi Smart Working

Il modello di comunicazione Smart Working è il seguente:

Comunicazione Accordo di Smart Working (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)	
Sezione 1 - Datore di lavoro	
Codice Fiscale*	<input type="text"/>
Ragione sociale*	<input type="text"/>
Sezione 2 - Lavoratore	
Codice Fiscale*	<input type="text"/>
Data Nascita*	<input type="text"/>
Cognome*	<input type="text"/>
Nome*	<input type="text"/>
Comune o Stato straniero di nascita*	<input type="text"/>
Sezione 3 - Rapporto di lavoro	
Data inizio*	<input type="text"/>
Tipologia*	<input type="text"/>
PAT*	<input type="text"/>
Voce di tariffa INAIL*	<input type="text"/>
Sezione 4 - Accordo di Smart Working	
Data sottoscrizione accordo*	<input type="text"/>
Tipologia*	<input type="text"/>
Durata (Mesi)(*) ¹	<input type="text"/>
Sezione 5 - Dati d'invio	
Tipologia comunicazione*	<input type="text"/>
Data invio*	<input type="text"/>
Codice comunicazione*	<input type="text"/>
Identificativo periodo*	<input type="text"/>
Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato	
Tipologia S. A.	<input type="text"/>
Codice Fiscale S. A.	<input type="text"/>

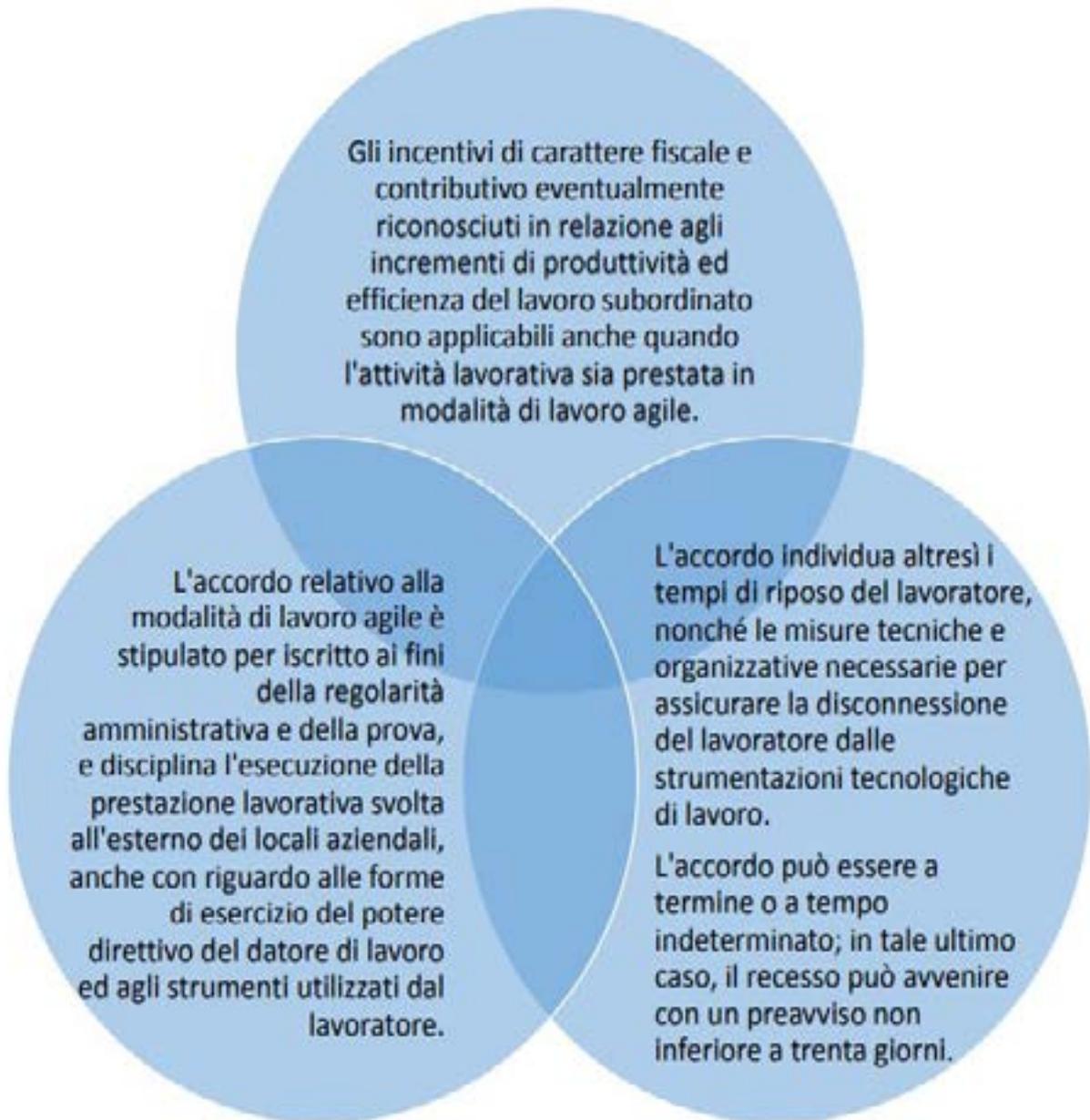
¹Obbligatoria nel caso di tipologia pari a tempo determinato ed espressa in numero di mesi.

2.11 Criticità:

- l'applicabilità del lavoro agile eseguibile tra le mura dell'azienda sino alla luna viene troncata tra le stringate note normative che ne prevedono la sua emanazione.

4. Infografica





Nel caso di lavoratori disabili il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

**Smart
WORKING**



Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

L'accordo individua inoltre le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta concernente i rischi generali e rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

LE NOVITA' IN SINTESI

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato
Accordo scritto tra le parti
Niente vincoli di orario o di luogo di lavoro
Possibilità di svolgere il lavoro all'interno e all'esterno senza postazione fissa
Trattamento economico non inferiore a chi svolge le medesime mansioni lavora all'interno dell'azienda
Diritto all'apprendimento e alla periodica certificazione delle competenze
Divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori
Informativa scritta sui rischi
Assicurazione per infortuni all'esterno e infortuni in itinere

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali e questo diritto si estende anche agli infortuni occorsi durante il "normale" percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per effettuare il lavoro (infortuni in itinere), a condizione che la scelta del luogo della prestazione sia dettata dalle esigenze della prestazione lavorativa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

L'accordo per lo svolgimento delle prestazioni di lavoro agile è oggetto delle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego competente del territorio.

4.1 I vantaggi

Dipendenti

- migliora il bilanciamento tra vita privata e vita professionale, portando particolare beneficio a quelle categorie di lavoratori che hanno l'esigenza di una maggiore flessibilità: genitori con figli molto piccoli, famiglie che devono provvedere alla cura di anziani, professionisti diversamente abili;
- permette di lavorare con maggior concentrazione;
- riduce i tempi/costi di trasporto da e verso l'ufficio.

Azienda

- facilitazione logistica, ottimizzazione degli spazi attuali, riducendo la necessità di nuovi edifici;
- riduzione del 25-30% degli spazi;
- avvia un percorso virtuoso di evoluzione culturale

Ambiente

- riduzione dei vantaggi significa minore impatto ambientale

4.2 Accordi sindacali sullo smart working siglati prima della legge 81/2017

Secondo la legge, il lavoro agile è governato da un accordo individuale, a termine o a tempo indeterminato, che disciplina le modalità di esecuzione della prestazione. Un accordo collettivo "a monte" è quindi sempre possibile, ma non è né necessario né sufficiente.

Se un accordo collettivo precedente l'entrata in vigore della legge esiste, gli accordi individuali dovranno ad esso conformarsi, in base ai principi generali, sempre naturalmente che le sue previsioni non siano in contrasto con le disposizioni di legge. Anche le intese individuali, infatti, non possono contraddire la legge.

Sotto questo profilo, suscitano quindi qualche dubbio gli accordi collettivi che impongono un orario o specifici luoghi di lavoro, a fronte di una norma di legge che prevede espressamente l'assenza di <<precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro>>, con il solo limite di durata massima dell'orario contrattuale.

5. Inail, la tutela assicurativa dei lavoratori agili

Con la circolare Inail n. 48 del 2017, l'Istituto mette in chiaro un passaggio importante concernente la tutela assicurativa dei lavoratori agili. Infatti in detta circolare viene chiarito dal nostro maggior ente antinfortunistico che l'accordo stipulato ai sensi degli artt. 18 e 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81, lì dove non contempli le indicazioni sufficienti ed esaustive ad individuare tutti i rischi lavorativi ai quali il lavoratore potrebbe essere esposto in relazione a riferimenti spazio temporali, comporterà che l'indennizzabilità dell'infortunio possa essere erogata solo a fronte di un accertamento da parte dell'Istituto teso a verificare la reale sussistenza della copertura assicurativa, con il serio rischio che nel qual caso l'Inail non riscontri che l'infortunio sia derivante da circostanze rientranti nei campi spazio tempo contemplati nell'accordo possa anche decidere di non liquidare lo stesso indennizzo. Il quesito che in tale contesto ci si dovrebbe porre, e che mi sorge spontaneo è dunque il seguente. Il lavoratore agile così come inteso dalla legge non ha vincoli di orario e di lavoro, perché la finalità della norma in questione era proprio quella di liberare il lavoratore da precisi vincoli legati all'orario e al luogo della prestazione lavorativa, questo ovviamente per realizzare il fine che la norma si prefiggeva ovvero quello di un'articolazione flessibile della prestazione lavorativa. E allora come potrebbe uno specifico accordo prevedere tutte le articolazioni temporali ma soprattutto gli spazi e i luoghi dove il lavoratore possa rendere la propria prestazione lavorativa? Oggi un lavoratore agile potrebbe anche essere libero di prestare la propria attività lavorativa in un luogo diverso dalla propria abitazione ad esempio in un albergo, e dunque in questo caso, l'Istituto avvierebbe un accertamento teso a verificare il reale presupposto all'indennizzabilità dello stesso evento infortunistico occorso al lavoratore agile? Ma soprattutto come inquadrerebbe il potenziale rischio elettivo dello smart workers che per proprie esigenze personali sta espletando la propria attività lavorativa in quell'albergo, e lo fa perché la finalità della legge è proprio quella? In questo caso quindi il lavoratore avrà diritto all'indennizzo? In un primo momento era parso che lo stesso Istituto volesse far rientrare la fattispecie dell'infortunio del lavoratore agile in quella più specifica dell'infortunio in itinere, lasciando intendere che il luogo della prestazione lavorativa scelta dal lavoratore per espletare la propria prestazione lavorativa potesse essere assimilato al luogo di partenza che trova la propria collocazione di copertura assicurativa nel cosiddetto tragitto più breve casa lavoro, ma in seguito lo stesso Istituto è parso non più molto sicuro di questa soluzione interpretativa, e ha confermato con la circolare testé citata la nuova disciplina interpretativa relativa a questa nuova forma di lavoro. A mio modesto parere la tesi che ha prevalso e che è stata inserita nella stessa circolare, sembrerebbe andare a limitare per gli specifici profili di competenza dell'Inail, ovvero quelli della tutela antinfortunistica lo spirito della legge, che è quello della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e soprattutto di consentire ad un lavoratore che ha sottoscritto con il proprio datore di lavoro un accordo di smart working di poter adempiere all'esecuzione della propria prestazione lavorativa dove e quando vuole, ma allo stesso tempo essendo sicuro di poter essere protetto dall'evento infortunistico in base a questa ratio della legge e non dovendo vedersi mettere a rischio un'eventuale risarcimento dell'evento infortunistico occorsogli solo per il fatto che nel relativo accordo non emerge il potenziale rischio elettivo di un luogo eventualmente non contemplato.