

Lavoro agile (*smart working*)

SOMMARIO: 1. Definizione - 2. Forma dell'accordo - 3. Pubblica Amministrazione - 4. Apprendimento permanente - 5. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali - 6. Sicurezza sul lavoro - 7. Potere di controllo e disciplinare - 8. Trattamento economico e normativo - 9. Recesso - 10. Sgravi contributivi

Emergenza Coronavirus

(D.P.C.M. 8 marzo 2020, art. 2, c. 1, lett. *d* e *r*; D.L. 17 marzo 2020, n. 18, art. 39; Circ. Min. P.A. 1° aprile 2020, n. 2)

Il lavoro agile, durante lo stato di emergenza, può essere applicato provvisoriamente a tutti i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti, anche in assenza di accordi individuali.

Il datore di lavoro comunica l'attivazione delle prestazioni lavorative in modalità "*smart-working emergenziale*" con *procedura semplificata*, tramite un apposito modello disponibile sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it).

La comunicazione viene effettuata telematicamente con modalità massiva e deve essere accompagnata da due allegati:

- autocertificazione aziendale in formato Pdf/A;
- elenco in formato Excel dei lavoratori ai quali è richiesto lo svolgimento della prestazione in *smart working*.

L'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile può essere inviata telematicamente dal datore di lavoro al rappresentante per la sicurezza dei lavoratori (RLS) e al lavoratore, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'INAIL.

Il lavoro agile prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, naturalmente in questo particolare momento di emergenza gli spostamenti lavorativi devono essere il più possibile limitati.

I lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità hanno diritto a svolgere, fino al 30 aprile 2020, la prestazione di lavoro in modalità agile a condizione che sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Ai lavoratori in *smart-working* non compete il bonus di 100 euro.

1. Definizione

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 18, c. 1)

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che:

- può essere organizzata anche per fasi, cicli e obiettivi;
- non ha precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- può richiedere l'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa¹. In questo caso il datore di lavoro è il responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore;
- prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa², entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

¹ Nel telelavoro lo svolgimento della prestazione deve avvalersi «delle tecnologie dell'informazione» (Accordo interconfederale 9 giugno 2004, art. 1, c. 1).

² Nel telelavoro «... l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa» (Accordo interconfederale 9 giugno 2004, art. 1, c. 1).

Per ricorrere a questa modalità di lavoro è necessario sottoscrivere un accordo tra le parti.

2. Forma dell'accordo

(art. 19, L. 22 maggio 2017, n. 81; Circ. Inail 2 novembre 2017, n. 48)

L'accordo è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e disciplina:

- la durata (l'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato);
- l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- le forme del potere direttivo del datore di lavoro;
- gli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- i tempi di riposo.

La sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve essere comunicato tramite un apposito modello³ disponibile sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it).

La comunicazione deve essere effettuata *on line* entro il giorno precedente all'inizio dell'attività lavorativa per le imprese private ed entro il ventesimo giorno del mese successivo per le Pubbliche Amministrazioni⁴.

3. Pubblica Amministrazione

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 18, c. 3)

Il lavoro agile trova applicazione anche presso le Amministrazioni pubbliche⁵.

4. Apprendimento permanente

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 20, c. 2)

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo scritto, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze⁶.

5. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 19; Circ. Inail 2 novembre 2017, n. 48)

³ V. Comunicazione Smart Working – *Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile"*.

Tramite la *Comunicazione Smart Working* è possibile trasmettere:

- l'avvio del periodo di lavoro agile e l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore;
- le modifiche delle seguenti informazioni: tipologia del rapporto di lavoro, PAT Inail, voce di tariffa Inail, tipologia di durata, durata, *file* dell'accordo e la cancellazione del periodo;
- l'annullamento della sottoscrizione, cioè l'eliminazione del periodo di lavoro agile per tutta la durata precedentemente comunicata.

⁴ Art. 9-bis, D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, conv., con modificazioni, dalla L. 28 novembre 1996, n. 608.

⁵ «Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI» art. 1, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165

V. Direttiva PCM 1° giugno 2017, n. 3.

⁶ V. Accordo Stato-Regioni 19 aprile 2012 e D.Lgs. 13 gennaio 2013, n. 13.

La copertura Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per il lavoratore agile è totale⁷ e riguarda non solo il lavoro svolto all'interno dell'azienda, ma anche l'attività svolta all'esterno e gli infortuni *in itinere* occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

In merito alla classificazione tariffaria da applicare, nulla varia rispetto alla normale prestazione lavorativa aziendale in quanto agli effetti delle tariffe, «per lavorazione si intende il ciclo di operazioni necessario perché sia realizzato quanto in esse descritto, comprese le operazioni complementari e sussidiarie purché svolte dallo stesso datore di lavoro ed in connessione operativa con l'attività principale, ancorché siano effettuate in luoghi diversi.»⁸.

D'altro canto, specifica l'Inail, «sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito, gli strumenti tecnologici sono sempre forniti dal datore di lavoro tenuto a garantirne anche il buon funzionamento e, quindi, a parità di rischio deve necessariamente corrispondere una identica classificazione ai fini tariffari, in attuazione del principio alla stregua del quale il trattamento normativo e retributivo dei lavoratori "agili" rispetto ai loro colleghi operanti in azienda deve essere il medesimo, ivi compresa l'adozione delle norme di sicurezza sul lavoro.».

Per quanto riguarda la retribuzione imponibile da considerare per calcolare il premio assicurativo, questa va individuata nella retribuzione effettiva valida per la generalità dei lavoratori⁹.

6. Sicurezza sul lavoro

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 22)

Il datore di lavoro è il responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna, a cadenza annuale, sia al lavoratore che al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro deve altresì fornire un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione lavorativa, assicurandosi che detti strumenti siano conformi ai requisiti di sicurezza disposti dal D.Lgs. n. 81/2008 (titolo III) e garantendo nel tempo i requisiti di sicurezza.

Il lavoratore, da parte sua, ha l'obbligo di attenersi 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.

7. Potere di controllo e disciplinare

(art. 21, L. 22 maggio 2017, n. 81)

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 dell'art. 4 della L. n. 300/1970;
- individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

⁷ «lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo, rispettivamente, dagli articoli 1 e 4, n. 1) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.» Circ. Inail n. 48/2017.

⁸ Art. 4, D.M. 12 dicembre 2000.

⁹ V., da ultimo, Circolare Inps n. 17 del 18 aprile 2017.

8. Trattamento economico e normativo

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 20, c. 1 e 18, c. 4)

Il lavoratore agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo – derivante dai contratti collettivi nazionali, territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dai contratti aziendali stipulati dalle RSA o dalla RSU¹⁰ – non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Anche ai lavoratori agili vanno riconosciuti gli incentivi di natura fiscale e contributiva in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato¹¹.

9. Recesso

(L. 22 maggio 2017, n. 81, art. 19)

Nel caso di un accordo di lavoro agile a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

Per i lavoratori disabili il preavviso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, questo per dar modo al lavoratore di riorganizzarsi in maniera adeguata rispetto alle proprie esigenze di vita e di cura.

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.

10. Sgravi contributivi

(D.M. 12 settembre 2017; Circ. Inps 3 novembre 2017, n. 163)

Ai datori di lavoro del settore privato che abbiano sottoscritto e depositato un contratto collettivo aziendale, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, che preveda l'introduzione di misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dalla normativa vigente e dai contratti nazionali di settore, è riconosciuto un beneficio sotto forma di sgravio contributivo¹².

Le aree di intervento delle misure di conciliazione sono tre (A, B, C) e il datore di lavoro deve prenderne in considerazione almeno due, di cui una deve essere obbligatoriamente individuata tra le aree A) o B):

A) Area di intervento genitorialità

- estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;
- percorsi formativi (*e-learning/coaching*) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- buoni per l'acquisto di servizi di *baby-sitting*.

B) Area di intervento flessibilità organizzativa

- **lavoro agile**;
- flessibilità oraria in entrata e uscita;
- *part-time*;
- banca ore;
- cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C) Welfare aziendale

- convenzioni per l'erogazione di servizi *time saving*;
- convenzioni con strutture per servizi di cura;
- buoni per l'acquisto di servizi di cura.

¹⁰ Art. 51 D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

¹¹ V. art. 1, c. 182-190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 e Circolare Agenzia entrate 15 giugno 2016, n. 28/E.

¹² Lo sgravio, per il datore di lavoro, consiste in una riduzione contributiva la cui misura è modulata in base al numero dei datori di lavoro complessivamente ammessi al beneficio e alla loro dimensione aziendale.

Il contratto collettivo deve riguardare un numero di lavoratori pari almeno al 70% della media dei dipendenti occupati dal datore di lavoro nell'anno civile precedente la domanda¹³.

Per accedere allo sgravio contributivo, i contratti collettivi aziendali - necessariamente depositati con modalità telematica presso l'Ispettorato territoriale del lavoro - devono essere sottoscritti e depositati tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018.

Lavoro e Previdenza Oggi

¹³ La domanda deve essere presentata dal datore di lavoro telematicamente all'Inps, anche per il tramite degli intermediari autorizzati.