

Lavoro agile, aziende all' appello

PAGINA A CURA DI DANIELE CIRIOLI

Al via la comunicazione degli accordi sullo smart working. L' obbligo decorre dal 15 novembre e deve essere utilizzato il canale telematico disponibile su cliclavoro.gov.it. Per l' accesso alla procedura è necessario essere in possesso di propria identità digitale (Spid, sistema pubblico d' identità digitale). Non serve lo Spid a consulenti del lavoro e altri soggetti abilitati, delegati dalle aziende, già in possesso delle credenziali di accesso a portale cliclavoro.gov.it. Lavoro agile. Operativo dal 14 giugno, il «lavoro agile» è un normale contratto di lavoro subordinato (cioè dipendente) che si caratterizza per uno scopo: quello d' incrementare la produttività di lavoro e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei lavoratori, mediante modalità di svolgimento in forma flessibile. In pratica, è una «prestazione di lavoro subordinato» che si svolge con le seguenti modalità: esecuzione della prestazione lavorativa solo in parte all' interno dei locali aziendali e con i soli vincoli di orario massimo derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva; possibilità di usare i strumenti tecnologici per lo svolgimento dell' attività lavorativa; assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti al di fuori dei locali aziendali. Per prestare l' attività il lavoratore impiega strumenti tecnologici propri ovvero assegnatigli dal datore di lavoro; in questo secondo caso il datore di lavoro è responsabile della loro sicurezza e buon funzionamento. Serve l' accordo tra le parti. Tutta la disciplina è vincolata a un accordo. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, infatti, può avvenire solo sulla base di specifica regolamentazione stabilita in un accordo scritto tra le parti, ossia tra datore di lavoro e lavoratore. L' accordo tra l' altro deve definire le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa fuori dai locali aziendali, anche con riferimento agli strumenti utilizzati dal lavoratore, e deve individuare le fasce orarie di rispetto dei tempi di riposo del lavoratore (il c.d. diritto alla disconnessione). Il lavoro agile può avere durata indeterminata o determinata. A

The screenshot shows a newspaper article from 'Italia Oggi' dated 13 November 2017, page 7. The main headline is 'Lavoro agile, aziende all'appello' with a sub-headline 'Dal 15 novembre obbligatoria la denuncia degli accordi'. The article is categorized under 'IMPRESE & CONTRATTI'. It includes a table with the following information:

La nuova comunicazione	
Libello	L'accordo, tra lavoratore e datore di lavoro, in merito allo svolgimento del lavoro agile è soggetto a comunicazione obbligatoria
Decorrenza	L'obbligo di comunicazione decorre dal 15 novembre 2017
Procedura	La procedura per l'invio telematico degli accordi sottoscritti sul lavoro agile è disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it
Accesso	Per l'accesso alla procedura serve un proprio SPID. I consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati in possesso delle credenziali di accesso al portale possono accedere all'applicativo senza utilizzare SPID

The article text discusses the new communication requirements for agile work agreements starting from November 15, 2017, and mentions the use of the 'cliclavoro.gov.it' portal for reporting these agreements.

stabilirlo è sempre l' accordo, il quale pertanto può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Durante il periodo di validità ciascuno dei contraenti (datore di lavoro e lavoratore) può recedere dall' accordo prima della scadenza del termine nel caso di accordo a termine, ovvero senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato, qualora si verifichi un giustificato motivo. Se non c' è giustificato motivo, per il recesso unilaterale dall' accordo a tempo indeterminato occorre un preavviso, espressamente indicato nell' accordo, e comunque non inferiore a 30 giorni. In caso di lavoratori disabili, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un' adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. Denuncia al via. L' accordo di svolgimento del lavoro in modalità agile è soggetto a comunicazione obbligatoria. A renderlo noto è stato l' Inail, nella circolare n. 48/2017 contenente le indicazioni operative circa l' obbligo assicurativo, la classificazione tariffaria, la retribuzione imponibile, la tutela assicurativa e quella su salute e sicurezza dei lavoratori agili. Dal 15 novembre è disponibile sul portale www.cliclavoro.gov.it la procedura per l' invio telematico, il cui accesso è possibile solamente ai soggetti in possesso di un proprio Spid (sistema pubblico d' identità digitale). Questo sistema di autenticazione è necessario anche per i soggetti abilitati all' invio delle comunicazioni obbligatorie (le c.d. «CO») e delegati dalle aziende sottoscrittrici degli accordi. I consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, già in possesso delle credenziali di accesso a questo portale, possono invece accedere all' applicativo senza utilizzare Spid. Obbligo assicurativo pieno. Con la circolare n. 48/2017 l' Inail ha illustrato le modalità relative all' obbligo assicurativo per i lavoratori agili. Essendo il lavoro agile una modalità flessibile di lavoro subordinato, rispetto all' orario e al luogo di lavoro, ad esso è naturalmente estesa l' assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Infatti, ha spiegato l' Inail, lo svolgimento in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) richiesti per l' obbligo assicurativo dal dpr n. 1124/1965. Pertanto, ai fini della classificazione tariffaria, ne deriva che la lavorazione in modalità di lavoro agile non differisce da quella svolta in azienda. In altre parole, anche se la prestazione di lavoro è eseguita in parte in azienda e in parte fuori senza una postazione fissa, la classificazione tariffaria è unica ed è quella cui viene ricondotta la (medesima) lavorazione svolta in azienda. La nuova disciplina, ha aggiunto l' Inail, circoscrive la tutela dell' infortunio all' esistenza della diretta connessione dell' evento con l' attività lavorativa, anche con riguardo all' ipotesi dell' infortunio in itinere, che è riconosciuto solo se la scelta del luogo di lavoro è dettata da esigenze connesse al lavoro o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. Di conseguenza, l' Inail ha precisato che gli infortuni occorsi all' esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore sono tutelati se causati da rischi connessi con l' attività lavorativa. Quelli occorsi durante il normale percorso di andata e di ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per l' attività di lavoro fuori dai locali aziendali sono tutelati se il percorso è connesso a esigenze legate

all' attività lavorativa o alla necessità del lavoratore di conciliare esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza. © Riproduzione riservata.