Lavoro agile: nuove sfide per accrescere la competitività

scritto da goal | 7 Gennaio 2019

di Maria Papotto*

Con la legge n. 81 del 22 maggio 2017 (Jobs Act autonomi) si è reso operativo il lavoro agile, con lo scopo di incrementare la competitività delle imprese e, allo stesso tempo, conciliare i tempi di vita e lavoro. La realizzazione di un contratto di lavoro agile abbandona i tradizionali schemi organizzativi, dirigendosi verso una riprogettazione delle modalità di organizzazione flessibile del luogo del lavoro, che pone al centro il lavoratore con le sue competenze e le sue capacità di auto-organizzarsi tra i propri bisogni e potenzialità. Dall'altra, il datore di lavoro potrà beneficiare di alcuni vantaggi, come la riduzione dei costi per l'impresa in termini di spazi ed attrezzature, e soprattutto di un incremento della competitività aziendale dato dalla possibilità concessa ai lavoratori più talentuosi, di dominare il proprio spazio virtuale di lavoro e di sentirsi maggiormente motivati e stimolati nell'espletare l'attività lavorativa.

La nuova modalità di approcciarsi al lavoro subordinato risiede nella possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno. Quest'ultima è subordinata alla stipula di un accordo tra le parti. Nel merito, l'art. 19 della citata norma, sancisce la forma scritta del contratto di lavoro agile, ai fini della regolarità amministrativa e probatoria, tra datore di lavoro e lavoratore, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'art. 23 comma 1 della legge n 81/2017 dispone che l'accordo in forma scritta per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di

lavoro agile è oggetto delle comunicazioni di cui all'art. 9 bis del decreto legge 1° ottobre 1996 n. 520, convertito con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996 n. 608 e successive modifiche. Dunque, i datori di lavoro sono tenuti a dare comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro il giorno antecedente all'inizio della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, sulla piattaforma dedicata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, utilizzando il modello *"comunicazione accordo di smart working" .*

Nel contratto di accordo individuale occorre indicare le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa resa all'interno dei locali aziendali e di quella resa all'esterno, vale a dire, nel luogo presso il quale il lavoratore espleterà la propria prestazione lavorativa in modalità di "lavoro agile", l'orario di lavoro svolto all'esterno dei locali aziendali, programmato con cadenza almeno settimanale, l'indicazione specifica delle fasce orarie di reperibilità, degli strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e dei termini di disconnessione dagli strumenti tecnologici e dalle piattaforme informatiche di lavoro, nel rispetto dei momenti di riposo giornaliero e settimanale indicati dalla normativa di legge vigente. Inoltre, occorre specificare se è un contratto a termine o a tempo indeterminato: in quest'ultimo caso, il recesso potrà avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni elevabile a novanta giorni nel caso di lavoratori disabili. Allorché si verificassero giustificati motivi, ciascuna delle parti potrà recedere prima della scadenza del termine, nel caso di rapporto a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di rapporto a tempo indeterminato. Un importante aspetto da attenzionare ai fini della redazione dell'accordo scritto, previsto dal legislatore nell'art. 20, è il trattamento normativo e retributivo che non dovrà subire alcuna variazione rispetto a quello complessivamente applicato. E qualora previsto, il datore di lavoro potrà riconoscere, nell'ambito dell'accordo scritto di cui all'art. 19, il riconoscimento al

lavoratore dell’eventuale formazione e certificazione delle competenze acquisite in modo formale, non formale o informale ai fini dell’apprendimento permanente.

In merito alla tutela della salute e sicurezza del lavoratore, l’art. 22 comma 1 prevede un obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro, secondo il quale, con cadenza annuale, lo stesso deve inviare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, un’informativa scritta, nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Altresì, il datore di lavoro esercita il potere di controllo sulla prestazione resa in modalità agile, nel rispetto di quanto disposto dall’art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

Un aspetto cruciale è dato dall’assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, in particolar modo quando la prestazione lavorativa viene svolta in modalità di lavoro agile. A tal proposito, il legislatore con l’art. 23 garantisce al lavoratore l’estensione della tutela contro gli infortuni sul lavoro, qualora 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. Nel merito, è intervenuta l’**Inail** con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017 precisando come la suddetta modalità di lavoro agile richiede *“l’estensione dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali”* e che ***“la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda”.***

**Odcec Catania*