

Indicazioni Inail sul Lavoro Agile o Smart Working

L' Inail , con la circolare n. 48 del 2 novembre 2017, ha fornito importanti indicazioni sullo svolgimento del lavoro agile o smart-working, così come previsto dalla L. 81/2017.

.....

Il lavoro agile, così come previsto dal Jobs Act autonomi (del quale Vi abbiamo fornito notizia lo scorso mese di giugno), è una nuova modalità di svolgimento del lavoro subordinato con caratteristiche specifiche quali la flessibilità dell'orario e il luogo della prestazione lavorativa. La prestazione del lavoro agile è in parte resa fuori dei locali aziendali, ed è quindi eseguita senza una postazione fissa.

Normalmente anche questa prestazione comunque comporta l'obbligo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

Riportiamo qui di seguito i punti principali della circolare, con particolare attenzione alle tutele per il lavoratore.

Definizione di Lavoro agile

L'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce così il lavoro agile:

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di 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.

Il contratto di lavoro agile, deve essere stipulato obbligatoriamente per iscritto e deve contenere le modalità di svolgimento della prestazione. A tal fine l'accordo quindi dovrà contenere:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta fuori dal luogo di lavoro aziendale. Le modalità di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro. Gli strumenti utilizzati dal lavoratore.
- durata (tempo determinato o indeterminato);
- preavviso in caso di recesso;
- tempi di riposo del lavoratore e regole sulla "disconnessione".

Indicazioni

Le nuove norme contenute nel Jobs Act autonomi, promuovono il lavoro agile come una nuova modalità di esecuzione del lavoro subordinato. Lo scopo principale del lavoro agile è quello di incrementare la competitività e agevolando al contempo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, deve essere stabilita mediante accordo tra le parti.

In particolare la circolare in oggetto ha fornito le prime indicazioni su:

- obbligo assicurativo e classificazione tariffaria;
- retribuzione imponibile;
- tutela assicurativa;
- salute e sicurezza del lavoratore per il lavoro agile;
- istruzioni operative per la denuncia assicurativa.

Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria

L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non è differente da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, ai fini della riconduzione al corretto riferimento classificativo da adottare.

Pertanto l'INAIL afferma che la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

Retribuzione imponibile

La normativa prevede il principio della parità di trattamento per lavoratori "agili" operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, con gli stessi lavoratori con le stesse mansioni in azienda.

Per questo motivo l'INAIL precisa la retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo per gli addetti al lavoro agile è la stessa degli altri lavoratori.

Tutela assicurativa del lavoratore agile

Per quanto riguarda la tutela assicurativa, l'INAIL chiarisce che gli infortuni occorsi al lavoratore agile sono tutelati in ogni caso se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni in itinere avuti nel percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando se il suddetto percorso è affrontato per esigenze legate alla prestazione stessa o a ragioni di conciliazione vita-lavoro e comunque risponda a criteri di ragionevolezza.

Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori D.lgs. 81/08

Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare il lavoratore e l'RLS con cadenza almeno annuale, sui rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Deve inoltre fornire al lavoratore un'adeguata informativa sul corretto utilizzo delle attrezzature / apparecchiature eventualmente messe a sua disposizione per il lavoro agile. Il lavoratore agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Comunicazione obbligatoria dal 15 novembre

Non vi è obbligo di variazione e/o comunicazione se il lavoratore è già assicurato all'INAIL per specifiche attività, se queste poi vengono svolte in modalità di lavoro agile.

Vi è comunque obbligo di comunicare lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile. A tal fine dal 15 novembre 2017 sarà disponibile sul sito www.cliclavoro.gov.it la procedura di invio telematico degli accordi tra lavoratore e datore di lavoro sul lavoro agile. Tale procedura sarà accessibile esclusivamente tramite credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale).