

WEBINAR 12 settembre 2022 – Novità Agosto 2022

Lavoro agile (cd. smart working) ex L. n. 81/2017

- Accordi individuali e comunicazioni obbligatorie di instaurazione nella fase post emergenziale

Legge 81/2017, art. 18 e seguenti

**Dal 1° settembre 2022 non trova più applicazione la disciplina
emergenziale del lavoro agile**



Torna ad applicarsi integralmente la legge 81/2017

Legge 81/2017, art. 18 e seguenti

Lavoro agile =

modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato

Senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro

Con priorità a dipendenti disabili o con figli di età fino a 12 anni o disabili

Legge 81/2017, art. 18 e seguenti

Elementi dell'accordo individuale (obbligatorio)

- Durata;
- Criteri di alternanza tra prestazione in azienda e fuori;
- Luogo e fascia oraria della prestazione, diritto alla disconnessione;
- Esercizio del potere direttivo;
- Assegnazione ed uso degli strumenti del lavoratore;
- Esercizio del potere disciplinare;
- Recesso;

Circolare INAIL 48/2017

Circolare INAIL 48/2017

- ❖ La classificazione tariffaria della prestazione lavorativa segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda;
- ❖ 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 concerne gli aspetti peculiari del lavoro agile, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Circolare INAIL 48/2017

- ❖ Gli infortuni 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 sono tutelati **quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa** o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza;
- ❖ La mancanza di indicazioni sufficienti desumibili dall'accordo in ordine ai predetti elementi, nonché in generale a quanto previsto dal citato articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81 comporta che, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento infortunistico saranno necessari specifici accertamenti finalizzati a verificare la sussistenza dei presupposti sostanziali della tutela e, in particolare, a verificare se l'attività svolta dal lavoratore al momento dell'evento infortunistico sia comunque in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa, sebbene svolta all'esterno dei locali aziendali;

Circolare INAIL 48/2017

Altri oneri del datore di lavoro:

- ✓ Aggiornare il DVR;
- ✓ Effettuare formazione specifica sui rischi correlati allo smart working;
- ✓ Consegnare al lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza un'informativa scritta sui rischi generici e specifici, **con cadenza almeno annuale** (art. 22 L. 81/2017)
- ✓ Fornire al dipendente la strumentazione, anche accessoria, conforme al dettato del Decreto Legislativo 81/2008.

Decreto Ministeriale 149/2022

Obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro dal 1° settembre:

- ❖ Tramite applicativo ClicLavoro;
- ❖ In caso di instaurazione nuovo accordo o variazione accordo precedente;
- ❖ Entro 5 giorni (entro il 1° novembre);
- ❖ Individuale o massiva;