

# Procedura per la comunicazione on line degli accordi di lavoro agile al via

L'accordo è fondamentale ai fini della gestione della prestazione resa in regime di "smart working"

/ Elisa TOMBARI

A partire da oggi, **15 novembre 2017**, le aziende che abbiano sottoscritto accordi di lavoro agile (c.d. smart working) con i propri dipendenti, potranno procedere al loro invio, attraverso l'apposita procedura telematica, messa a disposizione dal Ministero del Lavoro sul proprio portale dei servizi [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

Ai sensi dell'[art. 23](#) del Jobs Act degli autonomi (L. [81/2017](#)), infatti, l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di **lavoro agile** forma oggetto di comunicazione obbligatoria ex [art. 9-bis](#) del DL 510/96 (conv. L. [608/96](#)).

La decorrenza è stata resa nota dall'INAIL, con la circolare n. [48](#) dello scorso 2 novembre (si veda "[Dal 15 novembre on line il modello per comunicare l'accordo per il lavoro agile](#)" del 3 novembre 2017), mentre il Ministero del Lavoro, nella sezione dedicata allo "Smart working", ha reso noto che l'accesso alla procedura in questione è possibile per i soggetti che siano in possesso delle **credenziali SPID** (Sistema pubblico di identità digitale).

Dovranno dotarsi di tali credenziali anche i soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, mentre i consulenti del lavoro e tutti gli altri soggetti abilitati già in possesso delle credenziali di accesso al portale Cliclavoro potranno accedere all'applicativo senza utilizzare SPID.

L'accordo di svolgimento del lavoro in modalità agile, si ricorda, può essere stipulato contestualmente all'atto di assunzione o successivamente ad essa e assume un'importanza fondamentale, in quanto disciplina gli **aspetti principali** dell'attività svolta dal lavoratore in regime di "smart working", ossia al di fuori dei locali aziendali.

Ai sensi dell'[art. 19](#) della L. [81/2017](#), infatti, il lavoro agile può essere svolto soltanto in base alla specifica regolamentazione di un accordo scritto, a tempo **determinato** o indeterminato, che definisca le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda.

In particolare, la prestazione può essere resa senza precisi vincoli di orario – purché entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale – o di luogo di lavoro e organizzata per fasi, cicli e obiettivi, nel rispetto dei tempi di riposo del lavoratore e garantendo la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro.

Altro aspetto regolato dall'accordo in questione è quel-

lo relativo all'esercizio, da parte del datore di lavoro, del **potere di controllo e disciplinare** ([art. 21](#) della L. [81/2017](#)) sul lavoro svolto al di fuori dell'azienda; se, il primo, deve essere regolato sempre nel rispetto di quanto previsto in materia dall'[art. 4](#) della L. [300/70](#), per l'esercizio del potere disciplinare la norma prevede che le parti individuino, nell'accordo, le condotte connesse alle prestazioni rese fuori dall'azienda che possono dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Non solo, ma come precisato dall'INAIL con la circolare n. [48/2017](#) (in materia di obblighi assicurativi nei confronti dei lavoratori agili) l'accordo si configura come lo strumento fondamentale per l'**individuazione dei rischi** lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del riconoscimento delle prestazioni infortunistiche.

Al riguardo, anche l'[art. 22](#) del Jobs Act degli autonomi pone al centro l'accordo tra le parti, assoggettando il datore di lavoro all'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'**informativa scritta** contenente i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, nonché informare il lavoratore circa il corretto utilizzo delle attrezzature e delle apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al Titolo III del DLgs. [81/2008](#) e facendosi altresì carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione (cfr. circ. INAIL n. [48/2017](#)). Da parte sua, il lavoratore agile dovrà svolgere la propria prestazione **cooperando** 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 possibile anche in forma massiva

Le informazioni contenute nella comunicazione – possibile anche in forma "massiva", per le aziende che procederanno alla sottoscrizione di un elevato numero di accordi bilaterali – saranno trasmesse anche all'INAIL per il monitoraggio degli effetti prodotti dal lavoro agile sul piano assicurativo, ai fini dell'eventuale **aggiornamento** dei rischi assicurati.