

IL JOBS ACT DEL LAVORO AUTONOMO

Schede di sintesi della Legge n. 81 del 22/5/2017
Parte seconda - Il lavoro agile

Avv. Caterina Caput

Capo II – Il lavoro agile

CAMPO DI APPLICAZIONE

- La normativa riguarda i lavoratori subordinati che, previo accordo col datore di lavoro, forniscono la propria prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno.
- Sono inclusi i rapporti di lavoro dipendente con le pubbliche amministrazioni.

Come funziona

Datore di lavoro e lavoratore stipulano un accordo scritto mediante il quale disciplinano l'esecuzione dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali, regolando:

- l'esercizio del potere direttivo;
- gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione;
- i tempi di riposo del lavoratore;
- le misure tecniche e organizzative per organizzare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

Durata dell'accordo

- L'accordo per lo svolgimento del lavoro agile può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.
- Nel primo caso, ciascuno dei contendenti può recedere prima della scadenza del termine ma solo in presenza di un giustificato motivo.
- Nel secondo caso, il recesso dall'accordo deve essere esercitato concedendo un termine di preavviso non inferiore a 30 giorni, a meno che non vi sia un giustificato motivo.
- In caso di lavoratore disabile, il recesso del datore di lavoro non può avere un preavviso inferiore a 90 giorni.

Trattamento del lavoratore

Il trattamento economico e normativo del lavoratore agile non può essere inferiore a quello dei colleghi che svolgono le medesime mansioni ma in azienda.

Potere direttivo del datore di lavoro

Nell'accordo deve essere disciplinato l'esercizio del potere datoriale di controllo della prestazione resa fuori dall'azienda.

In esso sono individuate le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione fuori dai locali aziendali, disciplinarmente rilevanti.

Sicurezza sul lavoro

- La salute e la sicurezza sul lavoro del lavoratore agile devono essere garantite dal datore di lavoro.
- A tal fine, egli consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta, avente cadenza quantomeno annuale, nella quale sono individuati i rischi connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
- Il lavoratore è tenuto alla cooperazione nell'attuazione delle misure di prevenzione.

La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali

- L'accordo deve essere comunicato dal datore al Ministero del Lavoro, nell'apposita piattaforma attiva sul sito dal 15/11/2017.
- Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dallo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dell'azienda.
- Ha anche diritto alla tutela contro gli infortuni occorsi durante il percorso di andata e ritorno dall'abitazione e i locali prescelti per lo svolgimento della prestazione esterna, alle stesse condizioni e limiti dei lavoratori che rendono la prestazione all'interno della struttura aziendale.