Lavoro agile e comunicazioni obbligatorie

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

La Legge n. 81 del 2017 (cfr. E. Dagnino, M. Menegotto, L. M. Pelusi, M. Tiraboschi, *Guida pratica al lavoro agile dopo la legge n. 81/2017*, ADAPT University Press, 2017), nell'introdurre per la prima volta nell'ordinamento italiano una regolamentazione in materia di lavoro agile, ha sottoposto (all'art. 23 co. 1) gli accordi individuali per l'introduzione di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa al **regime delle comunicazioni obbligatorie** di cui all'art. 9-bis del Decreto Legge n. 510 del 1996.

Il riferimento è dunque alle comunicazioni obbligatorie in caso di assunzione, cessazione, trasformazione dei rapporti di lavoro, **il cui inadempimento o ritardo comporta l'applicazione di determinate sanzioni amministrative pecuniarie.**

Successivamente, con circolare 2 novembre 2017, n. 48 **l'INAIL** – tra le altre cose – **informava (irritualmente) che a partire dal 15 novembre sul portale del Ministero del Lavoro sarebbe stata disponibile una piattaforma informatica utile alla trasmissione degli accordi** (e dei relativi dati) **individuali di lavoro agile,** sulla falsa riga delle comunicazioni degli accordi aziendali in materia di premio di risultato di cui al D.M. 25 marzo 2016. Il Ministero ha poi reso disponibile sia l'applicativo che il manuale per l'utente.

Dalla lettura della circolare e visti i dati richiesti dall'applicativo è evidente che tale adempimento risponda all'esigenza dell'istituto di conoscere gli accordi in essere e le tariffe INAIL applicate ai lavoratori coinvolti, stante il **principio di sostanziale invarianza dei tradizionali meccanismi assicurativi** anche alle attività svolte all'esterno dei locali aziendali, sancito dalla medesima circolare. Peraltro le intese siglate a livello aziendale anche nel periodo antecedente l'entrata in vigore della legge (in merito si veda l'Osservatorio recentemente costituito dai ricercatori di ADAPT) prevedevano, in alcuni casi, la trasmissione dei medesimi dati all'INAIL.

Da un lato sia INAIL che Ministero in ogni documento richiamano l'art. 23 primo comma della Legge 81, che però – come detto – rinvia a sua volta alle regole sulle comunicazioni obbligatorie che sono gestite dai centri per l'impiego tramite il portale "Sintesi" che non risulta essere stato integrato con "voci" relative al lavoro agile.

D'altro canto non sembra possibile operare una applicazione *tout court* delle norme amministrative relative alle comunicazioni obbligatorie anche all'applicativo predisposto dalle strutture ministeriali.

Tutto ciò sta creando **non poche problematiche a livello di prassi,** soprattutto in aziende di rilevanti dimensioni con già in atto sperimentazioni piuttosto importanti di lavoro agile, che si trovano a dover far fronte ad un onere amministrativo ed economico – laddove le aziende siano obbligate a farsi assistere da società di elaborazione dati e paghe esterne – di non poco conto (sebbene sia ammesso un, pur articolato, invio cumulativo), se si pensa che **ad oggi non sono stabiliti: termini transitori di prima attuazione, tempistiche precise per l'inoltro e modalità differenti rispetto ai vari casi, (eventuali) sanzioni amministrative.**

Ciò pare essere diretta conseguenza della **mancanza di un preciso atto amministrativo** (circolare, nota…) **da parte delle competenti strutture ministeriali.**

Una soluzione praticabile a regime potrebbe essere quella di assoggettare alle scadenze per le comunicazioni obbligatorie anche l'inoltro delle informazioni in materia di lavoro agile. Ma venendo agli effetti pratici ciò si tradurrebbe in una **moltiplicazione di adempimenti:**

– nel caso di accordo di lavoro agile siglato all'atto dell'assunzione: sia comunicazioni obbligatorie (assunzione) che inoltro dell'accordo entrambe al più 24 ore prima l'inizio della prestazione lavorativa;

– nel caso di stipula in costanza di rapporto: trasmissione dell'accordo nei 5 giorni successivi alla firma, mutuando (a-tecnicamente) il termine imposto per le comunicazioni obbligatorie in caso di trasformazione del rapporto di lavoro.

Ad ogni modo non paiono trovare applicazione le sanzioni previste dalla legge, in quanto limitate ad

una elencazione tassativa di violazioni che di certo non includono il tema del lavoro agile.

Quello che emerge da queste riflessioni è **l'evidente e urgente esigenza di un intervento chiarificatore con ufficiali atti ministeriali,** al fine di ricondurre a sistema una regolamentazione che allo stato attuale di certo non agevola l'implementazione di forme di lavoro agile.

Marco Menegotto

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

@MarcoMenegotto

Scarica il **PDF**