

LAVORO

di **ALBERTO BORTOLETTO**

Il lavoro agile dal 1.09.2022

Le nuove modalità di comunicazione telematica dal 1.09: torna l'accordo individuale tra le parti e viene introdotta la possibilità di invio massivo.

Nemmeno il tempo di rientrare dalle vacanze (per chi è riuscito ad andarci) che il mondo del lavoro è già in fermento. Sono davvero numerose le novità introdotte nel caldo mese di agosto.

Tra le tante discusse in questi giorni in testa della classifica ci sono il decreto Trasparenza, del quale abbiamo già parlato nell'edizione del 28.08, e il D.M. 22.08.2022, n. 149 relativo allo **smart working**, intervenuto dopo la delega della L. 4.08.2022 n. 122, di conversione del D.L. 73/2022 (Semplificazioni). Oggi affrontiamo proprio quest'ultimo.

Dopo oltre 2 anni di " *smart working pandemico* ", dove le procedure relative al lavoro agile erano state rese decisamente più snelle, si è intervenuti con l'emanazione del decreto per fornire **nuove modalità di presentazione delle comunicazioni** relative all'accordo di lavoro agile.

Le disposizioni contenute nel decreto si applicano a decorrere dalla data del **1.09.2022** per i nuovi accordi stipulati o per eventuali modifiche ad accordi precedenti.

Rimangono valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità previste dalla normativa previgente.

Il termine previsto per la presentazione della comunicazione in questione (informazione fornita dal Ministero del Lavoro con notizia del 26.08.2022) è stabilito **entro 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo tra le parti**. Le comunicazioni trasmesse oltre tale termine saranno **sanzionabili** secondo quanto previsto dall'art. 19, c. 3 D.Lgs. 10.09.2003, n. 276, ovvero con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ciascun lavoratore interessato.

Per poter trasmettere la comunicazione di smart working viene richiesta la **compilazione di un modulo tramite accesso con Spid o CIE** al portale dei servizi online del Ministero del Lavoro nel quale è necessario indicare: i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e quella di fine delle prestazioni di servizio.

In alternativa alla trasmissione tramite l'applicativo web fornito, il decreto introduce anche la possibilità di effettuare un **invio massivo** nel caso in cui si debbano trasmettere elevate quantità di comunicazioni.

In tal caso, tuttavia, la procedura varia. E', infatti, necessario che l'azienda o il soggetto abilitato prendano contatto tramite un form online del Ministero del Lavoro chiedendo di poter usufruire di tale procedura, giustificandone la richiesta. Sarà il Ministero ad autorizzare quindi la procedura massiva stessa.

In aggiunta a quanto riepilogato fino a qui, per ricorrere al lavoro agile, dal 1.09, viene reintrodotta l' **obbligo di stipula di un accordo tra le parti**, che il datore di lavoro avrà l'obbligo di conservare per un periodo di cinque anni dalla data di sottoscrizione.

L'accordo deve contenere le informazioni fondamentali relative allo svolgimento della prestazione, tra le quali sicuramente: la durata, i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'eventuale fornitura di strumenti di lavoro, i periodi di riposo e le misure necessarie per effettuare la disconnessione, le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali, le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali.

Considerando la data di inizio validità delle disposizioni relative al lavoro agile (stabilita al 1.09.2022) e considerando anche la necessità di un adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi di invio delle comunicazioni, il Ministero ha chiarito che in sede di prima applicazione delle nuove modalità è data la possibilità di adempiere all'obbligo della comunicazione **entro il 1.11.2022**.