

A TUTTI I CLIENTI

Alla cortese attenzione del Responsabile

CIRCOLARE N. 7/2022

Oggetto: Aggiornamenti Smart-working

Gentile Cliente,

con il 31 agosto è terminata la fase dello **smart working emergenziale**, ovvero la possibilità di ricorrere al lavoro agile senza l'accordo individuale previsto dall'art. 19 e 21 della legge n. 81/2017 e con la sola comunicazione semplificata da effettuare al Ministero del Lavoro.

A decorrere dal 1° settembre 2022 la possibilità di ricorrere alla modalità organizzativa del lavoro agile è possibile solo in presenza dell'accordo individuale a cui dovrà seguire, entro il 1° novembre prossimo, la comunicazione telematica da effettuarsi secondo quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro n. 149 dello scorso 26 agosto 2022.

Con la legge di conversione del D.L. n. 73/2022 (convertito in L. n. 122/2022) sono state infatti apportate alcune modifiche alla normativa sul lavoro agile.

A seguito di tali modifiche, **a decorrere dal 1° settembre 2022, per poter ricorrere al lavoro agile è necessario:**

- 1. stipulare un accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla L. 81/2017 da conservare in azienda;**
- 2. comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.**

• **ACCORDO INDIVIDUALE**

Elemento fondamentale dopo la fine della fase emergenziale torna ad essere l'accordo individuale che viene previsto e disciplinato dall'art. 19 della L. 81/2017 nonché, per il suo contenuto, da quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto lo scorso 7 dicembre 2021 tra le parti sociali.

L'art. 19 della l. n. 81/2017 in particolare prevede:

- obbligo della forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova;
- che l'accordo individuale deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa, quando questa viene svolta all'esterno dei locali aziendali, e deve anche individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Il citato Protocollo nazionale sul lavoro stabilisce quello che deve essere, in particolare, il contenuto minimo dell'accordo individuale sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore.

L'art. 2 stabilisce che l'accordo individuale deve prevedere:

- a) la durata, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) le modalità di alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
- e) le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro;
- f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 l. 300/1970 sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

• COMUNICAZIONE TELEMATICA

L'art. 41 bis della legge n. 122/2022 ha previsto che, con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica in via telematica al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

In attuazione di quanto previsto, il Ministero del Lavoro ha emanato il proprio decreto (n. 149/2022) che prevede la possibilità di inviare una singola comunicazione ovvero, in alternativa, una comunicazione massiva.

Per quanto attiene al termine entro cui effettuare l'adempimento, viene chiarito che la comunicazione andrà effettuata entro il termine di 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale e viene ricordato che l'adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Restano valide pertanto le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente, come disposto dal comma 3 dell'articolo 1 del citato decreto ministeriale.

Si precisa che con il comunicato del 26 agosto 2022 il Ministero del lavoro ha di fatto posticipato l'obbligo di comunicazione da effettuarsi dal 1° settembre 2022, in fase di avvio delle nuove norme. Prendendo atto che la piena operatività della nuova procedura richiede, tra l'altro, anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi, **il Ministero prevede che in fase di prima applicazione delle nuove modalità l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.**



Infine, in caso di mancata comunicazione o di comunicazione effettuata con modalità difformi da quanto previsto dalle norme, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria **da 100 a 500 euro per ogni lavoratore** interessato per i casi di violazione degli obblighi informativi (art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003).

Restiamo a Vs. disposizione per qualsiasi chiarimento e nel contempo Vi porgiamo i nostri più cordiali saluti.

PBK srl

Milano, lì 12 settembre 2022