

A tutti i clienti

Loro Sedi

Roma, 07/10/2022

In relazione al **Lavoro Agile** o **Smart Working** (che, ricordiamo, non è una diversa tipologia di rapporto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro) ed alla nostra recente informativa, con la presente comunichiamo che, **qualora si intenda estendere temporalmente tale modalità oltre il 31.12.2022** (data in cui terminerà la proroga per la procedura semplificata) e previa sottoscrizione degli accordi individuali (o laddove siano già stati sottoscritti), **per le prescritte comunicazioni, i datori di lavoro dovranno utilizzare la procedura ordinaria** di cui al D.M. n. 149 del 22 agosto 2022.

In virtù di detta **procedura ordinaria** -normata all'art. 23, c. 1, della Legge 81/2017; come modificato dall'art. 41 bis del D.L. 73/2022 (c.d. Decreto Semplificazioni), convertito, con modificazioni in Legge 122/2022- **il datore di lavoro deve comunicare 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 quanto previsto dal citato Decreto (del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) n. 149/2022 e relativi Allegati**, aventi ad oggetto il modello di "Comunicazione Accordo di Lavoro Agile" e le "Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di Lavoro Agile".

La disciplina di riferimento è, pertanto, la suddetta Legge 81/2017 (e successive modifiche ed integrazioni), secondo la quale il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante **accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Di conseguenza:

- la prestazione lavorativa può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale (derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva);
- il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- i lavoratori in *Smart Working* hanno diritto alla tutela prevista in caso di infortuni e malattie professionali anche in relazione alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali e nel tragitto tra l'abitazione ed il luogo prescelto per svolgere la propria attività (si veda, al riguardo, la circolare INAIL n. 48/2017);

- i datori di lavoro (pubblici e privati) che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti, in ogni caso, a riconoscere priorità alle richieste formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età, o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità grave. La medesima priorità è riconosciuta (da parte del datore di lavoro) alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità o che siano *caregivers*.

Per quanto concerne i **requisiti** ed i **contenuti** dell'accordo individuale di *Smart Working*, si rimanda al primo "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" nel settore privato che, il 7 dicembre 2021, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha siglato l'accordo con le Parti sociali sul.

Con il suindicato D.M. n. 149 -e relativi Allegati- sono state, invece, definite le **modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione** e, quindi, per inviare telematicamente le informazioni relative all'accordo di Lavoro Agile.

In base all'attuale disciplina non è più necessario allegare l'accordo individuale sottoscritto tra datore di lavoro e lavoratore (che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro ai fini della prova e della regolarità amministrativa per 5 anni dalla sottoscrizione), ma unicamente trasmettere al Ministero le informazioni individuate nel Decreto e negli Allegati (che ne formano parte integrante).

Per quanto attiene al **termine** entro cui assolvere a tale adempimento -che riguarda soltanto i nuovi accordi o i casi in cui si intenda procedere a modifiche (incluse proroghe) di precedenti accordi- considerato che trattasi di una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, **la comunicazione andrà inviata entro cinque giorni dall'inizio della prestazione in modalità agile**; tuttavia, **per gli accordi dal 01 settembre 2022, l'obbligo** (della comunicazione) **potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022**.

Nei casi di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto ministeriale, si renderà applicabile la sanzione di cui all'art. 19, c. 3, del D. Lgs. n. 276/2003.

Cordiali saluti

A. Miggiano