

# ***l'officina dei numeri***

circolare informativa n. 15/2022 del 30 agosto 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria  
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it) - sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

## **DAL 1° SETTEMBRE IL LAVORO AGILE TORNA ALLA DISCIPLINA ORDINARIA**

Con il 31 agosto 2022 viene meno la normativa emergenziale che consentiva di poter accedere al lavoro agile (smart work o smart working) su decisione unilaterale del datore di lavoro, che si doveva limitare a fare una comunicazione in tal senso al lavoratore (senza dover concordare con costui il ricorso a tale istituto), fornendogli anche l'informativa in materia di sicurezza sul lavoro ed effettuando una comunicazione semplificata al Ministero del lavoro, tramite l'apposito portale [servizi.lavoro.gov.it](http://servizi.lavoro.gov.it)

### **OBBLIGO DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO INDIVIDUALE**

Dal 1° settembre 2022, invece, il datore di lavoro che vorrà attivare il lavoro agile dovrà sottoscrivere con ciascun dipendente un apposito accordo scritto, i cui contenuti dovranno coincidere con i vincoli e i contenuti fissati dalla legge 81/2017; in particolare, tale accordo dovrà regolare le forme e le modalità di svolgimento del lavoro agile, la gestione degli strumenti informatici, il diritto alla disconnessione e gli ulteriori specifici aspetti fissati dalla legge.

I datori di lavoro che durante il periodo emergenziale abbiano fatto ricorso al lavoro agile potranno trovarsi in una delle situazioni di seguito elencate:

- a) per i datori che hanno già in corso un piano di lavoro agile, bisogna dapprima verificare se lo stesso sia disciplinato da un atto unilaterale del datore di lavoro (ad esempio una email, un regolamento interno, una policy aziendale) oppure sia regolato da accordi scritti con ciascun dipendente.
  1. nel primo caso, dal 1° settembre la disciplina unilaterale può restare in vita, ma solo se viene accompagnata da un accordo scritto conforme alla legge; senza tale intesa, il lavoro agile non è attivato correttamente, con tutti i rischi connessi (ad esempio, potrebbe mancare la copertura assicurativa prevista dalla legge 81/2017 in caso di infortuni sul lavoro)
  2. nel secondo caso, invece, il datore di lavoro può proseguire ad applicare l'intesa firmata prima della data del 1° settembre, ma a patto che questa sia conforme con i requisiti previsti dalla legge 81/2017; il datore ha quindi l'onere di verificare che ci sia questa corrispondenza di contenuti per evitare che l'accordo lacunoso possa essere oggetto di contestazione ai fini del regolare utilizzo del lavoro agile

- b) qualora, invece, il lavoro agile sia disciplinato da un accordo sindacale, la fine del regime emergenziale non ha un diretto impatto sulle intese collettive, che quindi mantengono la loro validità ed efficacia secondo le regole definite dalle parti che le hanno sottoscritte. Bisogna, tuttavia, fare attenzione a un punto importante: l'esistenza di un accordo collettivo durante il regime emergenziale era condizione sufficiente per attivare il lavoro agile, mentre con il ritorno alla normalità non basta più. Anche in presenza di un accordo sindacale, infatti, il datore di lavoro e il singolo dipendente devono sottoscrivere un accordo, avendo cura che sia conforme ai requisiti previsti dalla legge e ai contenuti fissati dall'intesa collettiva.

### **CONTENUTO DELL'ACCORDO INDIVIDUALE**

Ai sensi dell'art. 19 della legge 81/2017, l'accordo *"disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro"*.

Tale accordo può essere a termine o a tempo indeterminato ed in tal caso, *"il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato"*.

L'accordo individuale disciplina anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 300/1970 e individua, altresì, le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (ed ulteriori rispetto a quelle già previste dal CCNL), che possano dare luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

### **DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE**

Il lavoratore ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti

dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo individuale, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Il datore di lavoro **garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore** che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine **consegna** al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, **un'informativa scritta** nella quale sono **individuati i rischi generali e i rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore, da parte sua, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

### COMUNICAZIONE SEMPLIFICATA

Dal **1° settembre è obbligatorio l'accordo scritto con ciascun lavoratore**; una volta firmato, grazie alla procedura semplificata approntata dall'art. 41 bis. del DL 73/2022, convertito in legge 122/2022, non sarà più necessario inviare al ministero del Lavoro copia dell'intesa (che dovrà comunque essere conservata per almeno 5 anni) ma **si potrà effettuare una comunicazione telematica al ministero del Lavoro contenente i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione della prestazione in regime di lavoro agile**. I dati così comunicati saranno automaticamente resi noti anche all'INAIL.

L'accesso alle funzionalità per la trasmissione delle comunicazioni relative agli accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart è consentito dal portale servizi.lavoro.gov.it a coloro che sono in possesso delle credenziali Spid, rilasciate da uno qualsiasi dei gestori indicati dall'AgID (Agenzia per l'Italia digitale); o sono in possesso di una Carta d'identità elettronica (Cie).

### TERMINE PER ADEMPIERE E CONSEGUENZE SANZIONATORIE

Sebbene dal 1° settembre scattino i nuovi obblighi di comunicazione del lavoro agile, la norma non prevede un **termine per adempiere**, con la conseguenza che il datore di lavoro non potrà essere sanzionato in caso di mancata o tardiva trasmissione dei dati. Questo è quanto emerge dalla lettura di un quadro normativo diffuso in pieno agosto e che sembra contenere diverse lacune.

Infatti, la legge 122/2022 ha sostituito l'articolo 23 della legge 81/2017, stabilendo che a partire dal 1° settembre del corrente anno **il datore di lavoro comunica in via telematica** al ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro agile, secondo le modalità individuate con decreto del ministro. Inoltre, lo stesso articolo prevede anche il regime sanzionatorio affermando che in caso di *“mancata comunicazione secondo le modalità previste nel citato decreto”*, si applica la sanzione pre-

vista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 276/2003, ossia una **sanzione amministrativa da 100 a 500 Euro per ogni lavoratore** per il quale sia stata omessa la comunicazione.

Il decreto ministeriale attuativo 149/2022 non fissa, però, un termine entro cui adempiere e si limita solo a individuare il contenuto dei dati da comunicare.

Pertanto, con la nuova formulazione dell'articolo 23 della legge 81/2017, viene meno il riferimento alla norma del 1996 contenuto nella stesura originaria del DL 73/2022 e, in pratica, scompare l'obbligo di trasmettere i dati il giorno antecedente l'inizio del lavoro agile senza essere sostituito da un altro termine.

Questo vuol dire che la mancanza del termine entro cui adempiere priva la norma del principio di legalità che è alla base dei presupposti sanzionatori previsti dalla legge 689/1981. Infatti, ai fini dell'applicazione della sanzione, il termine per adempiere deve essere chiaro e non può mutarsi *per relationem* da altre norme che non fanno riferimento alla fattispecie del lavoro agile.

D'altronde, neanche il richiamo generico del precetto sanzionatorio contenuto nell'articolo 23 alla «mancata comunicazione secondo le modalità previste nel citato decreto» è da solo sufficiente per integrare il principio di legalità in modo certo.

Un ulteriore aspetto critico riguarda il regime transitorio. Alcuni rapporti di lavoro agile, comunicati con la procedura semplificata, potrebbero scadere il 31 agosto e per essi – in caso di continuazione - si dovrà fare la nuova comunicazione. Per altri, invece, potrebbe essere stata inserita, nella comunicazione semplificata, una scadenza che va oltre il 31 agosto ed in tal caso non è chiarito se si debba fare o meno una nuova comunicazione.

Si allega facsimile di contratto, da personalizzare in funzione delle specifiche esigenze di ogni singola azienda.