



Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini

AI SIGNORI CLIENTI

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Valentina Ferri
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott.ssa Valeria Gualtieri
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Franco Patti
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo
Dott.ssa Marilena Rota
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

LORO SEDI

Dott. Luca Brevi
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Alessia Gusmini
Dott.ssa Susan Mossi
Dott. Daniel Vanoli

Circolare n. 45 del 01/09/2022

Svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile: novità dal 1° settembre 2022.

Il 20 agosto è entrata in vigore la Legge n. 122/2022, di conversione del Decreto Legge n.73/2022, cd. Decreto Semplificazioni, la quale ha modificato la normativa sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Dal 1° settembre 2022, per ricorrere al lavoro agile è **necessario stipulare un accordo individuale tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente**.

Inoltre, il datore di lavoro dovrà provvedere a trasmettere una comunicazione al Ministero del Lavoro, esclusivamente con modalità telematica, entro i successivi 5 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

Comunicazione semplificata

Il Ministero del Lavoro con Decreto n. 149 del 22 agosto 2022, ha reso note le modalità, in vigore dal 1° settembre, per poter assolvere agli obblighi di comunicazione delle informazioni contenute nell'accordo. In particolare, è stato reso disponibile **l'apposito modulo attraverso il portale "Servizi Lavoro"**, disponibile al seguente indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it/>, al quale possono accedere tutti i datori di lavoro pubblici e privati, **tramite autenticazione SPID o CIE**.

Nella comunicazione devono essere indicati:

- i nominativi dei lavoratori;
- la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Non è invece necessario allegare l'accordo individuale, che tuttavia rimane un adempimento necessario.

Tale adempimento è previsto a decorrere dal 1° settembre 2022:

- solo nei casi di nuovi accordi di lavoro agile;
- qualora si voglia procedere a modificare precedenti accordi (comprese proroghe).

Le comunicazioni già effettuate secondo la modalità della disciplina previgente, che non necessitano di modifiche o proroghe, restano valide.

Il Ministero del Lavoro ha precisato **che le aziende interessate, devono presentare la comunicazione entro 5 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo individuale**. In caso di invio tardivo, è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100 ad euro 500 per ogni lavoratore interessato.

Tuttavia, solo in sede di prima applicazione delle nuove modalità, **l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022**, considerando che la piena operatività della nuova procedura richiederà anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi di invio delle comunicazioni.

Accordo individuale

Nell'accordo individuale di lavoro agile, necessario dal 1° settembre 2022, devono essere regolati aspetti specifici, come ad esempio:

- la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
- i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
- le forme di esercizio del potere direttivo e le condotte da cui possono derivare sanzioni disciplinari;
- la fornitura degli strumenti di lavoro;
- i tempi di riposo e le misure necessarie per assicurare la disconnessione;
- le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali;
- nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4 Statuto dei Lavoratori sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati