

Smart working, guida aggiornata alle nuove regole in vigore dal 1° settembre 2022

Quali novità dal 1° settembre 2022 per lo smart working? Ecco una guida completa sui nuovi obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/>)



Nel periodo della pandemia lo smart working è stato interpretato dal legislatore come uno strumento in grado di limitare i contatti tra le persone e la circolazione del virus. Anche alla luce delle misure di contenimento riguardanti gli spostamenti delle persone, **adottate nei vari lockdown**, il lavoro agile ha avuto il merito di garantire continuità nella fornitura di servizi pubblici e privati ed in generale nello svolgimento delle attività economico - produttive. Al fine di incentivare il ricorso a questa particolare modalità di svolgimento della prestazione, il legislatore, sin dai primi mesi della **pandemia**, ha derogato all'obbligo, in capo alle parti, di stipulare un apposito accordo individuale di lavoro agile. E' nato così il cosiddetto lavoro a distanza "semplificato", caratterizzato per avere una procedura snella, rappresentata dal solo invio di una comunicazione telematica al Ministero del lavoro, contenente i dati dei lavoratori coinvolti ed il periodo interessato. Tuttavia seppur dopo varie proroghe del regime semplificato, il 31 agosto il periodo derogatorio al regime ordinario è terminato. Di seguito andiamo ad analizzare le regole aggiornate in vigore dal 1° settembre 2022.

Smart working, la norma in vigore dal 1° settembre 2022

In sede di conversione in Legge 4 agosto 2022 numero 122 del Decreto cosiddetto "Semplificazioni" (D.L. 21 giugno 2022 numero 73) è stato aggiunto l'articolo 41-bis in materia di "*Semplificazione degli obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*".

L'articolo in parola modifica la normativa in materia di lavoro agile (contenuta nella Legge 22 maggio 2017 numero 81), disponendo che dal 1° settembre 2022 il datore di lavoro comunica in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i nominativi dei dipendenti e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro in smart working.

I dati trasmessi dai datori di lavoro **vengono resi disponibili all'Inail**.

L'omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria “*prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*” (articolo 41-bis comma 1) da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Per la definizione delle modalità di invio della comunicazione si rimanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Ministero del Lavoro, Decreto 149 del 22 agosto 2022 - Modello di comunicazione semplificata

Il [Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 22 agosto 2022 numero 149](#), in attuazione dell'articolo 41-bis del D.L. “Semplificazioni”, ha pubblicato il nuovo modello riguardante le informazioni relative all'accordo di lavoro agile.

Il documento, da utilizzare per gli accordi individuali **stipulati o modificati dal 1° settembre 2022**, si compone di cinque sezioni:

- Sezione 1, con i dati del datore di lavoro, quali codice fiscale e ragione sociale;
- Sezione 2, con i dati del lavoratore, come codice fiscale, cognome, nome, data di nascita, comune o stato straniero di nascita;
- Sezione 3, contenente i dati del rapporto di lavoro, quali data di inizio, tipologia contrattuale, Posizione Assicurativa Territoriale (PAT) e voce di tariffa Inail;
- Sezione 4, con i dati relativi all'accordo di lavoro agile, come data di sottoscrizione, durata (se a tempo indeterminato o determinato), data di inizio e fine validità;
- Sezione 5, con i dati dell'invio in particolare se trattasi di una comunicazione di “*Inizio periodo*” ovvero “*Modifica*”, “*Annullamento sottoscrizione*”, “*Recesso*”.
- Sezione 5.1, dedicata al soggetto abilitato all'invio con “*Tipologia S.A.*” e “*Codice Fiscale S.A.*”.

Come inviare il modello semplificato?

Ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del Decreto ministeriale numero 149, il modulo sopra descritto è **trasmesso in via telematica** collegandosi al portale “servizi.lavoro.gov.it”, in possesso delle credenziali SPID o CIE.

Obbligo di conservazione dell'accordo

Nonostante sia venuto meno l'obbligo di trasmettere l'accordo individuale al Ministero del lavoro, il D.M. numero 149/2022 (articolo 2, comma 1) precisa che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, della Legge numero 81/2017, il datore di lavoro *“conserva l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione”*.

Quali sono le scadenze per l'invio?

Nella comunicazione del 26 agosto 2022, il Ministero del lavoro ha precisato che, per quanto attiene al termine entro cui inviare la comunicazione *“semplificata”* di smart working, occorre *“considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”*.

Di conseguenza, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione *“andrà effettuata entro il termine di cinque giorni”* (news Ministero del lavoro), decorrenti dalla sottoscrizione dell'accordo individuale.

Da quando si applicano le nuove regole?

Come già ampiamente anticipato, le disposizioni sull'invio *“semplificato”* delle comunicazioni di smart working si applicano *“agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022”* (articolo 2, comma 2, Decreto ministeriale numero 149/2022).

Nel dare notizia della pubblicazione del D.M., lo scorso 26 agosto, il Ministero del lavoro, attraverso la sua pagina *“lavoro.gov.it - Home - Notizie”*, ha precisato che restano *“valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente”*.

Questo significa che il datore di lavoro non è tenuto ad inoltrare una nuova comunicazione *“semplificata”* se, con riferimento ad accordi di smart working decorrenti dal 1° settembre, ha già trasmesso, entro il 31 agosto 2022, la comunicazione di lavoro agile secondo le modalità *“ordinarie”* previgenti.

Slittamento al 1° novembre 2022

L'invio delle comunicazioni semplificate non avverrà, a regime, esclusivamente utilizzando il portale *“Servizi Lavoro”*. A tal proposito, è necessario l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro, relativamente *“all'utilizzo dei servizi Rest di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici dei datori di lavoro con quelli del Ministero”* e che, come anticipato, rappresentano *“una modalità alternativa all'uso dell'applicativo web”* (comunicazione Ministero del lavoro del 26 agosto 2022).

Per le ragioni appena citate, **in fase di prima applicazione delle nuove modalità**, l'obbligo della comunicazione *“semplificata”* potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

L'accordo individuale è obbligatorio dal 1° settembre?

In parallelo alle semplificazioni introdotte con riferimento all'invio delle comunicazioni di smart working, dal 1° settembre 2022 è tornata l'obbligatorietà [dell'accordo individuale](#) per il ricorso al lavoro agile.

Di conseguenza, è venuto meno il regime introdotto sin dallo scoppio dell'emergenza sanitaria per COVID-19 grazie al quale, derogando all'obbligatorietà di un accordo per applicare il lavoro a distanza, si è inteso incentivare l'utilizzo dello smart working, al fine di limitare i contatti tra le persone e ridurre i contagi sui luoghi di lavoro.

L'accordo, a norma dell'articolo 19, comma 1, e 21 della Legge numero 81/2017, dev'essere scritto ai fini della prova e della regolarità amministrativa.

Il documento in questione, ha il compito di disciplinare **le modalità di esecuzione del lavoro agile**, in particolare:

- Le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- I tempi di [riposo](#) del dipendente;
- Gli strumenti utilizzati dal lavoratore e le misure tecnico - organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- Le condotte sanzionabili a livello disciplinare;
- L'eventuale diritto all'apprendimento.

Smart working dipendenti pubblici: novità dal 1° settembre 2022

Per espressa previsione dell'articolo 18 della Legge numero 81/2017, le disposizioni sullo smart working, applicabili al settore privato, si estendono, in quanto compatibili, anche ai *“rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* fatta salva *“l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti”*.