

SMART WORKING: ISTRUZIONI PER L'USO

PREMESSA

Con la conversione in legge del c.d. Decreto Semplificazioni – legge 4 agosto 2022, n. 122 di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 – il legislatore ha reso strutturale la procedura semplificata di comunicazione relativa al lavoro agile. In particolare, con le disposizioni di cui all'articolo 41-bis, è stato integralmente modificato l'articolo 23, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il quale prevedeva che l'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e le sue modificazioni fossero oggetto delle comunicazioni obbligatorie relative alle assunzioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro che devono essere inoltrate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

In ragione della necessità di dare immediata attuazione alle disposizioni contenute nel novellato articolo 23 della Legge n. 81/2017 e allo scopo di semplificare gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile, il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022 tramite cui ha fornito le regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Ricordando che, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 19, comma 1, della Legge n. 81/2017, il datore di lavoro ha l'onere di conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione, si rammenta che le disposizioni in argomento devono essere applicate agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022. A tal proposito, peraltro, il Ministero del Lavoro ha previsto un modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile, contenuto nell'allegato 1 del decreto n. 149/2022, che deve essere trasmesso con specifiche modalità telematiche indicate all'interno dell'allegato 2 del medesimo decreto ministeriale.

Ciò premesso, tuttavia, si ricorda che con un successivo comunicato del 26 agosto, pubblicato sul proprio sito internet, il Dicastero, in ragione di numerose criticità palesatesi, ha stabilito che in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione – previsto solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi – potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022. Per quanto riguarda il termine entro cui effettuare questo adempimento, inoltre, è stato precisato che lo stesso si riferisce ad una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni, ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge n. 81/2017.

1. MODALITÀ DI ACCESSO PER LA TRASMISSIONE DELLE COMUNICAZIONI E DI ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO MASSIVO REST

Il novellato articolo 23 della Legge n. 81/2017, recante “Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, prevede che il datore di lavoro debba 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 le modalità individuate con il decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022. In particolare, all'interno dell'appena citato decreto, è stato adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile da trasmettere con specifiche modalità telematiche.

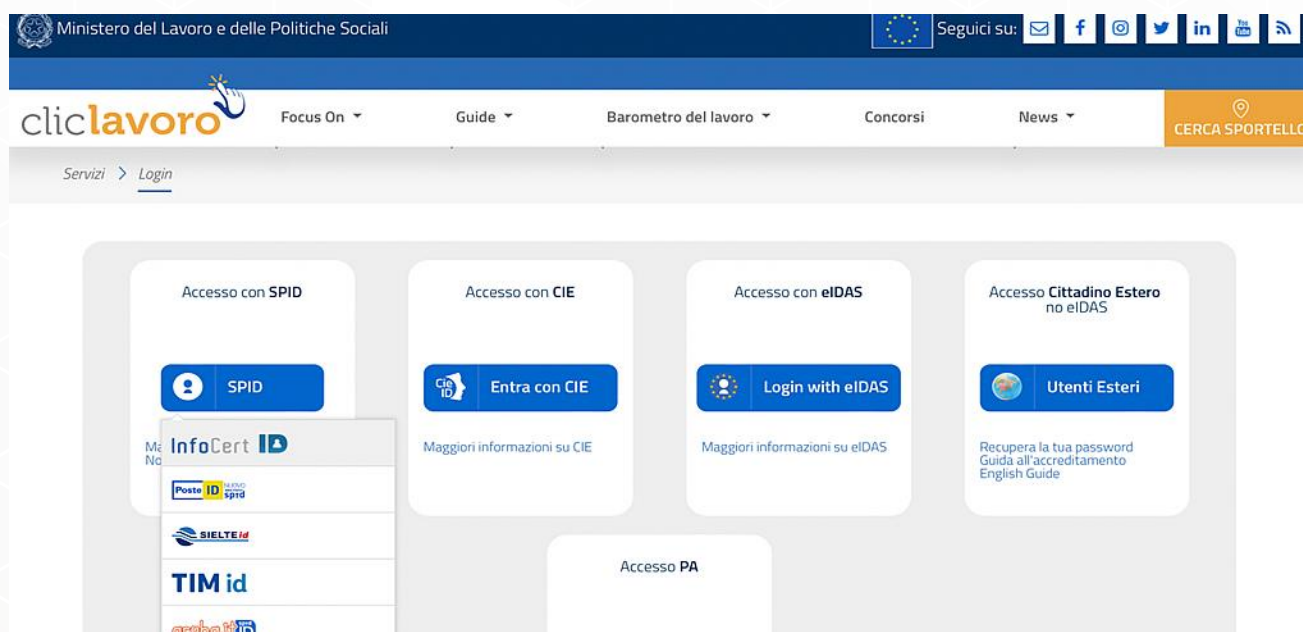
Fermo restando che il Ministero del Lavoro, il 1° settembre, ha aggiornato il manuale utente, da una prima analisi sommaria della nuova procedura sembra emergere un procedimento simile a quello previsto prima della novella disposizione sopra argomentata. Pertanto, nella consapevolezza che non sembra riscontrarsi l'auspicato processo di semplificazione, appare altresì evidente come venga disatteso il proposito previsto all'interno del “Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile” sottoscritto in data 7 dicembre 2021. In proposito, infatti, si rammenta che le parti sociali avevano concordato sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedevano urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale, che seguissero le stesse modalità del regime semplificato in vigore sino al 31 agosto scorso.

Ciò premesso, al fine di comprendere dal punto di vista operativo le novità appena argomentate, di seguito si analizzano i principali passaggi relativi all'accesso per il caricamento della comunicazione e le modalità di richiesta di attivazione della modalità massiva REST.

1.1 Modalità di accesso per la trasmissione delle comunicazioni

L'accesso alle funzionalità per la trasmissione delle comunicazioni relative agli accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile è consentito dal portale <https://www.lavoro.gov.it> a coloro che:

- sono in possesso delle credenziali SPID, rilasciate da uno qualsiasi dei gestori indicati dall'AgID;
- sono in possesso di una Carta d'Identità Elettronica (CIE).



In entrambi i casi, agli utenti è consentito l'accesso alle funzionalità di trasmissione scegliendo uno tra i seguenti profili:

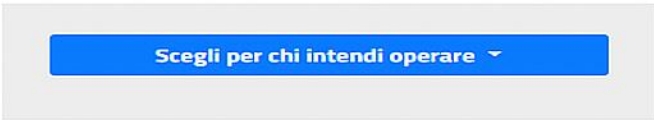
- **Referente aziendale:** può inviare comunicazioni solo per un'azienda, indicata successivamente all'autenticazione utilizzando le regole del portale dei servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>);
- **Soggetto abilitato:** nella medesima sessione di lavoro può inviare comunicazioni per diverse aziende, indicate durante la fase di compilazione.

In seguito all'accesso, per procedere con l'attività desiderata, cliccare sull'icona dedicata all'applicativo:



LAVORO AGILE

Dopo aver cliccato sull'icona "LAVORO AGILE" selezionare il profilo Azienda o Operatore (in caso di soggetto abilitato) per cui si desidera operare dal menu a tendina dedicato "Scegli per chi intendi operare".



Scelto il profilo, si visualizzerà la schermata di seguito:

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro (Legge 81/2017). Accedendo a questa applicazione, l'azienda sottoscrittrice di accordi individuali potrà procedere al loro invio telematico. Andranno indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Successivamente sarà possibile modificare i dati già inseriti, procedere all'annullamento dell'invio o al recesso anticipato. Per il manuale utente cliccare [qui](#).
Per visualizzare le comunicazioni semplificate inserite durante il periodo emergenziale, cliccare [qui](#).

ENTRA

URP online
www.urponline.lavoro.gov.it

- **Accesso come soggetto abilitato**
Scegliendo di operare con un profilo Operatore (Soggetto Abilitato) si visualizzerà la schermata di seguito:

Home Lavoro Agile

Gestione

- Nuova Comunicazione
- Ricerca

Consultazione caricamenti massivi fino al 31/08/2022

- Analisi Esiti

RICERCA

Codice Comunicazione

Codice fiscale del datore di lavoro

Codice fiscale del lavoratore

Data inizio / Data cessazione

Sarà possibile:

- 1) eseguire una ricerca, compilando gli opportuni filtri;
- 2) inviare una nuova comunicazione, cliccando sul pulsante “Nuova comunicazione”.

Cliccando sul pulsante “Nuova comunicazione” si visualizzerà:

DATORE DI LAVORO

Codice Fiscale*

Q **Compila**

Denominazione datore di lavoro*

Inserire nel campo “Codice Fiscale” il CF dell’azienda per cui si vuole inviare la comunicazione, poi cliccare sul pulsante “Compila”.

Se il profilo “Azienda” è già censito, il sistema valorizzerà in automatico il campo Denominazione datore di lavoro. Qualora, invece, il profilo “Azienda” non fosse presente a sistema, occorrerà censirlo attraverso la procedura di registrazione azienda disponibile dalla propria “Gestione Profili”.

- **Accesso come Azienda**

Scegliendo di operare con un profilo Azienda si visualizzerà la schermata di seguito:

-

- [Home Lavoro Agile](#)
- + Gestione**
 - [Nuova Comunicazione](#)
 - [Ricerca](#)
- [Consultazione caricamenti massivi fino al 31/08/2022](#)
- [Analisi Esiti](#)

RICERCA

<p>Codice Comunicazione</p> <input style="width: 95%; height: 25px;" type="text"/>	<p>Codice fiscale del datore di lavoro</p> <p>00469580013</p>
<p>Codice fiscale del lavoratore</p> <input style="width: 95%; height: 25px;" type="text"/>	<p>Data inizio / Data cessazione</p> <input style="width: 95%; height: 25px;" type="text"/>

Q **Ricerca**

+ **Nuova comunicazione**

1.2 Modalità di trasmissione REST

In alternativa alla trasmissione tramite applicativo web è disponibile una modalità Massiva REST, utile per l'invio tramite API REST di una elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare.

L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'Azienda o il Soggetto Abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un *form online* disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: <https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>

The screenshot shows the 'URP Online' interface. At the top, there is a navigation bar with the logo of the Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali and social media links. Below this is a search bar with the text 'Cerca' and a 'CERCA' button. A main menu contains links for 'ACCESSO CIVICO', 'NAVIGA I SITI', 'SERVIZI DIGITALI CON SPID', 'RUNTS', 'SINGLE DIGITAL GATEWAY', 'CHIEDI SUPPORTO', and 'ALTRO'. The main content area is titled 'Compila il Form sottostante' and includes a 'Refresh' button. The form fields are as follows:

- * Categoria\Category**: A dropdown menu with 'Comunicazioni Telematiche' selected.
- * Sottocategoria/Subcategory**: A dropdown menu with 'Lavoro agile - abilitazione servizi REST' selected.
- * Nome\Name**: A text input field.
- * Cognome\Surname**: A text input field.
- * Email**: A text input field.
- * Telefono\Phone (+prefix number)**: A text input field.
- * Codice Fiscale**: A text input field.
- * Consenso alla privacy\Privacy consent**: A checkbox that is currently unchecked.
- * Descrizione: Inserisci la tua richiesta\Description: Describe your request**: A large text area for providing details.

Fermo restando che l'adempimento potrà essere effettuato entro il 1° novembre 2022, il Team di supporto servizi digitali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione – ha ricordato che il lasso di tempo si rende necessario in quanto, consistendo la modalità basata su servizi API REST in un colloquio diretto tra i sistemi informatici del Ministero e quelli dei datori di lavoro, essi dovranno necessariamente intervenire sui loro sistemi, realizzando le necessarie integrazioni.

La modalità basata su servizi API REST ha quindi come naturale destinazione i soggetti che necessitano di trasmettere un'elevata numerosità di comunicazioni di periodi di lavoro agile e per questo sovente è denominata massiva. In ogni caso, tuttavia, è comunque disponibile per tutti coloro che intendono attivare un canale di trasmissione alternativo all'applicativo web dedicato.

Nel caso si volesse proseguire con la richiesta, è fondamentale indicare un referente tecnico del sistema informatico del soggetto richiedente (azienda o soggetto abilitato) a cui comunicare le informazioni utili per l'attivazione dell'accesso ai servizi REST, tra le quali sono di rilevante importanza quelle connesse alla sicurezza informatica.

2. TEMPISTICHE DELLA COMUNICAZIONE E PROFILI SANZIONATORI

Il novellato articolo 23 della Legge n. 81/2017, ora rubricato *“Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”*, ha disposto che, con decorrenza dal 1° settembre 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 specifiche modalità che sono state individuate con il D.M. n. 149 del 22 agosto 2022. I dati sopra indicati, peraltro, sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. n. 82/2005.

In proposito, si ricorda che l'ultimo periodo del medesimo comma 1 prevede che in caso di mancata comunicazione si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. La disciplina da ultimo richiamata, dunque, prevede in caso di mancata comunicazione una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Peraltro, va evidenziato che il citato articolo 23, così come modificato dall'art. 41-bis del decreto-legge n. 73/2022, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2022, non richiama più in alcun modo l'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608¹, né tantomeno fornisce precise indicazioni in merito alle tempistiche attraverso cui dover adempiere all'obbligo di comunicazione al fine di evitare la sanzione.

In aggiunta, peraltro, è bene ricordare che il D.M. n. 149/2022, al quale le disposizioni di cui al più volte citato art. 23 demandano il compito di individuare le modalità di comunicazione, non ha stabilito alcun termine entro cui adempiere, ma si è limitato ad individuare il contenuto dei dati da fornire al Ministero.

Tuttavia va evidenziato che, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato un comunicato, in data 26 agosto 2022, attraverso cui ha precisato che *“nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata **entro il termine di cinque giorni** ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, del*

¹ “In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa ... di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, nonché di lavoro intermediato da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, ... i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, e gli enti pubblici economici **sono tenuti a darne comunicazione** al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro **entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti**. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato”.

decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181² “*rubricato modalità di assunzione e adempimenti successivi*”, con le conseguenze sanzionatorie di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, espressamente richiamato nel nuovo comma 1, ultimo periodo, dell'articolo 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81. Pertanto, pur rilevando la discutibilità della “*fonte*” adottata per individuare tale termine, appare comprensibile, in via pragmatica, confidare nel rispetto del suddetto termine.

A tal proposito, però, si ritiene che la sanzione indicata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per violazione dell'articolo 4-bis del D.L. n. 510/1996, non possa trovare applicazione ai sensi del noto principio di legalità di cui all'articolo 1 della Legge n. 689/1981³, in quanto tra le comunicazioni obbligatorie da effettuarsi entro cinque giorni previste dalla norma indicata non è presente quella relativa al lavoro agile (v. nota 2). Non può, infatti, essere invocata l'applicabilità analogica di un'altra norma sanzionatrice estendendone l'applicazione fuori dai casi ivi previsti⁴.

Si renderebbe, invece, applicabile la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, riguardante l'ipotesi in cui venisse accertata «la mancata comunicazione» dall'organo ispettivo.

Tuttavia, come è stato rilevato, la norma che disciplina l'obbligo di comunicazione non fissa alcun termine entro cui assolvere all'adempimento.

Ne deriva che l'illecito di tipo commissivo in parola si potrebbe ritenere non consumato posto che i termini entro cui adempiere non risultano previsti dalla legge.

Invero, stando alla lettera della legge che richiede la comunicazione della data **di inizio** e di cessazione della prestazione di lavoro agile, parrebbe potersi intendere che la tempestività dell'assolvimento del suddetto obbligo ne imponga l'adempimento prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, momento in cui il soggetto obbligato sia nelle condizioni di potere assolvere.

Pertanto, una interpretazione prudentiale della norma conduce a ritenere la necessità che l'assolvimento dell'onere di invio della comunicazione semplificata debba precedere l'inizio dell'attività lavorativa con modalità di smart working. È pur vero che una lettura pragmatica delle diverse fonti consentirebbe la possibilità di provvedere nel termine di cinque giorni, così come indicato dal Ministero. Tale soluzione, però, non può

² “I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, **a comunicare, entro cinque giorni**, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro **le seguenti variazioni del rapporto di lavoro**: a) proroga del termine inizialmente fissato; b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato; c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno; d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato; e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato; e-bis) trasferimento del lavoratore; e-ter) distacco del lavoratore; e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro; e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa”.

³ “Nessuno può essere assoggettato a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione. Le leggi che prevedono sanzioni amministrative si applicano soltanto nei casi e per i tempi in esse considerati”.

⁴ Cons. Stato, sez. V, 12 ottobre 2018, n. 5883.

prescindere dalla consapevolezza dell'anomalia della "fonte" di provenienza (un comunicato stampa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) e dell'incertezza circa la tenuta di una interpretazione estensiva impropria, alla luce di quanto evidenziato.

3. FINALITÀ DELLE COMUNICAZIONI AI FINI ASSICURATIVI

L'INAIL, come noto, assicura i lavoratori per ogni evento infortunistico avvenuto "in occasione di lavoro". A tal proposito, è importante precisare che "l'occasione di lavoro" deve essere ricondotta a tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore. Ne deriva, dunque, che il possibile danno per il lavoratore possa essere provocato non solo da elementi dell'apparato produttivo o da fattori propri del lavoratore, ma anche da situazioni ricollegabili all'attività lavorativa, compresi gli infortuni *in itinere*.

Ciò premesso, si ritiene utile porre l'attenzione sulla finalità delle comunicazioni ai fini assicurativi previste al primo comma del più volte art. 23 della Legge n. 81/2017 – così come modificata dall'art. 41 bis della legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 – attraverso cui il legislatore ha disposto che "*...I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.*".

In ragione di tale indicazione, dunque, poiché tale comunicazione ha valenza, per espressa previsione di legge, anche ai fini INAIL, è lecito domandarsi cosa avvenga in caso di infortunio di un lavoratore agile – alla luce di una specifica disciplina assicurativa diversa, per talune fattispecie, da quella dei lavoratori comuni – qualora l'Istituto medesimo non abbia ricevuto alcuna informazione della circostanza. Inoltre, laddove la voce di rischio sia differente rispetto a quella già adottata precedentemente dall'azienda, è altresì importante valutare se l'INAIL possa stabilire possibili sanzioni per il datore di lavoro nei casi di mancata comunicazione ai fini dell'assicurabilità del lavoratore.

FAQ

1. Il periodo transitorio con il termine posticipato al 1° novembre 2022 vale solo per la comunicazione oppure anche per la sottoscrizione dell'accordo?

Con la conversione in legge del c.d. Decreto Semplificazioni – legge 4 agosto 2022, n. 122 di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 – è stata resa strutturale la procedura semplificata di comunicazione relativa al lavoro agile, in coincidenza con il ritorno, dal 1° settembre, alla disciplina ordinaria e, pertanto, alla necessaria stipula di un accordo individuale tra le parti. Sul tema, tuttavia, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il comunicato del 26 agosto, ha precisato che in fase di prima applicazione delle nuove modalità per assolvere agli obblighi di comunicazione delle

informazioni relative all'accordo di lavoro agile, l'obbligo potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022. Di conseguenza, il periodo transitorio è riferito alle sole comunicazioni.

2. La prestazione in modalità può essere svolta totalmente fuori dai locali aziendali oppure necessita obbligatoriamente del rientro parziale nei locali stessi?

La disciplina di cui all'art. 18 della Legge n. 81/2017 dispone che la prestazione lavorativa debba essere eseguita, in parte all'interno di 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.

3. Chi precedentemente ha fatto un accordo non dettagliato, avvalendosi della procedura semplificata previgente, è obbligato a sottoscrivere degli accordi individuali con i lavoratori interessati?

Sì. In proposito si ricorda che ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 19 della Legge n. 81/2017, l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile debba essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Inoltre, così come precisato dal Ministero del Lavoro, all'art. 2 c.1 del D.M. n. 149/2022, il datore di lavoro ha l'onere di conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

4. È obbligatorio l'accordo sindacale?

All'interno della disciplina ordinaria parte determinante è ricoperta dall'accordo individuale. Ne deriva, dunque, che non sarà necessario procedere con accordo collettivo per introdurre tale modalità di lavoro in azienda, ma basterà stipulare un accordo con il singolo lavoratore.

5. Principale differenza tra telelavoro e lavoro agile?

Il telelavoro, i cui principi sono contenuti nell'Accordo interconfederale del 9 giugno 2004 in recepimento dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002, è una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta, per scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati, al di fuori dei locali della stessa, in un luogo predeterminato che costituisce quindi una vera e propria postazione di lavoro.

Il lavoro agile, invece, ai sensi della disciplina di cui agli artt. 18-23 della Legge n. 81/2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, che prevede un'alternanza della prestazione lavorativa, eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa

predeterminata, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, così per come fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

6. È necessario inviare nuovamente gli accordi già sottoscritti ed inviati con la procedura ordinaria in vigore fino al 31 agosto 2022?

No. Come precisato dal Ministero del Lavoro, restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

7. Quali sono i contenuti principali di un accordo individuale?

Fermo restando che deve essere stipulato in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova, esso 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 e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi. Inoltre, 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. All'interno dell'accordo è inoltre importante indicare la durata dell'accordo - che può essere a termine o a tempo indeterminato - nonché le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

8. Cosa si deve fare per attivare la nuova modalità di invio massivo REST?

L'attivazione della modalità massiva REST richiede che l'Azienda o il Soggetto Abilitato debbano inviare una richiesta di contatto tramite un form online disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali:

<https://urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case?language=it>

Categoria: Comunicazioni telematiche – **Sottocategoria:** Lavoro agile – abilitazione servizi REST

Nella richiesta deve essere indicato almeno un referente tecnico al quale potersi rivolgere per concludere la procedura di abilitazione.

9. La procedura di abilitazione ai servizi REST va effettuata anche per la modalità di invio della comunicazione per singolo lavoratore? Ho compilato il form che hanno aggiornato con la sottocategoria, ma nessuna risposta.

La modalità di trasmissione massiva REST rappresenta un'alternativa alla trasmissione tramite applicativo web ed è utile per l'invio tramite API REST di una elevata numerosità di periodi di lavoro agile da comunicare.

Ciò premesso, la comunicazione riferita al singolo lavoratore può essere trasmessa attraverso la nuova modalità prevista dal Ministero del Lavoro, che consente di non dover più allegare l'accordo individuale.

In merito alle tempistiche, si ricorda che la piena operatività della nuova procedura massiva non sarà immediata in quanto richiede l'aggiornamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi REST di invio delle comunicazioni, che presuppongono il colloquio dei sistemi informatici del datore di lavoro con quelli del Ministero. In ogni caso, si precisa che il Ministero del Lavoro ha iniziato a dare riscontro alle prime richieste inviate tramite il form online disponibile nell'URP Online del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

10. Anche se è possibile effettuare la comunicazione entro il 01/11/2022, l'accordo individuale dovrà comunque essere sottoscritto in questi giorni per consentire al lavoratore di svolgere la propria attività in modalità agile?

La disciplina ordinaria, che si deve nuovamente applicare integralmente a decorrere dal 1° settembre, prevede che l'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21 della Legge n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.

Il periodo transitorio previsto dal Ministero del Lavoro, invece, riguarda solamente la fase di prima applicazione delle nuove modalità di comunicazione.

11. A quali accordi si applicano le nuove misure?

Come chiarito dal Ministero del Lavoro, le disposizioni del decreto n. 149/2022 si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022. Tale adempimento è previsto, a decorrere da tale data, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi. Restano valide, invece, le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente, come disposto dal comma 3 dell'articolo 1 del decreto ministeriale n. 149/2022.

12. Quali novità ha introdotto il D.Lgs. n. 105/2022 in materia di lavoro agile?

L'art. 18, comma 3-bis, della Legge n. 81/2017, dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022, dispone che 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 di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità, inoltre, è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. In proposito, si ricorda che la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di tali limitazioni è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla. Il medesimo D.Lgs. n. 105/2022 ha altresì introdotto, all'art. 18, il comma 3-ter, ai sensi del quale il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal sopracitato comma 3-bis, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

Dipartimento Scientifico

**Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine

A cura di:

**Giuseppe Buscema
Simone Cagliano
Giovanni Marcantonio
Pasquale Staropoli**