

**SMART WORKING**

## Comunicazioni semplificate al debutto: c'è tempo fino al 1° novembre

**De Fusco e Maccarone**

— a pag. 11

# Comunicazioni di lavoro agile, c'è tempo fino al 1° novembre

**La nota del ministero.** Con un comunicato pubblicato sul sito viene chiarito che le aziende hanno due mesi per regolarizzare l'adempimento con la nuova procedura in vigore da giovedì



**La nuova disciplina si applica alle nuove intese o alla proroga delle vecchie**

**Enzo De Fusco  
Giuseppe Maccarone**

**R**esta confermata l'entrata in vigore della nuova disciplina di comunicazione del lavoro agile a giovedì 1° settembre ma le aziende potranno adeguare i sistemi informatici e trasmettere le informazioni richieste entro il 1° novembre.

Il ministero del Lavoro, con una notizia pubblicata sul sito internet, risponde così ai diversi dubbi sollevati nei giorni scorsi (si veda «Il Sole 24 Ore» del 26 agosto) anche se diversi aspetti rimangono aperti.

Il comunicato conferma che la nuova disciplina entra in vigore giovedì. Tuttavia, in considerazione del fatto che la piena operatività della nuova procedura richiede anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro al fine di farli colloquiare con quelli del ministero, in fase di prima applicazione, i nuovi accordi di lavoro agile o la proroga di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre, potranno essere comunicati «entro il 1° novembre 2022».

Quindi, il ministero risolve positivamente due aspetti importanti: il primo, concedendo più tempo ai datori di lavoro, visto che le novità sono state introdotte in pieno agosto; il secondo riguarda il regime transitorio specificando che la nuova disciplina si applica ai nuovi accordi di lavoro

agile o alle proroghe (o modifiche) di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre.

Questo vuol dire che accordi di lavoro agile che sono in corso e che **scadono**, per esempio, a fine anno non dovranno formare oggetto di una nuova comunicazione, rimanendo valida quella fatta precedentemente.

A parte queste notizie positive, rimane aperto il dubbio principale circa l'assenza, nel Dm 149/2022, di un termine specifico per adempiere una volta che la disciplina entrerà a regime.

Come precisato su queste pagine, con la nuova formulazione dell'articolo 23 della legge 81/2017, viene meno il riferimento all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (convertito dalla legge 608/1996) 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.

Su questo punto il ministero sostiene che «occorre considerare che lo stesso si riferisce a 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».

Questa posizione ministeriale appare come una soluzione di ripiego. Infatti, il richiamato comma 5, indica un elenco tassativo delle fattispecie che devono essere comunicate entro

i cinque giorni e tale elenco non contempla l'ipotesi richiamata dal ministero, vale a dire la «trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa».

Infatti, nel comma 5 è previsto che la comunicazione di variazione debba essere effettuata per:

- trasformazione da rapporto di tirocinio a rapporto di lavoro subordinato;
- proroga del termine inizialmente fissato;
- trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;
- trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;
- trasferimento e distacco del lavoratore;
- modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Va ricordato che uno dei presupposti del sistema penale e degli illeciti amministrativi di cui alla legge 689/1981 è il divieto di applicazione analogica di un precetto che, al contrario, per essere sanzionato deve essere individuato in modo puntuale (principio di legalità).

Il comunicato del ministero del Lavoro, invece, individua un termine



per adempiere attraverso l'applicazione analogica dell'articolo 4-bis, comma 5 in cui però non è presente nessun richiamo alla comunicazione del lavoro agile.

In definitiva, serve la modifica della legge o del decreto ministeriale se si vuole sanzionare la mancata o ritardata comunicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### RESTANO I DUBBI

La nota del Lavoro prevede cinque giorni per la comunicazione sullo smart working ma la norma cui si fa riferimento, relativa alle trasforma-

zioni del rapporto di lavoro, contiene un elenco tassativo di ipotesi, senza il lavoro agile. Per questo la mancata o tardiva comunicazione, a oggi, non potrebbe essere sanzionata

### In sintesi

#### L'accordo con il lavoratore

Da giovedì prossimo, 1° settembre, l'azienda non potrà più seguire, per lo smart working, la procedura iper semplificata che è stata in vigore durante l'emergenza Covid (comunicazione unilaterale al lavoratore) ma dovrà sottoscrivere con ciascun dipendente un accordo scritto, i cui contenuti dovranno coincidere con le regole che sono state fissate dalla legge 81/2017

#### I contenuti

L'accordo, in base alla legge 81/2017, è stipulato per iscritto e 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 agli strumenti utilizzati dal lavoratore». L'accordo regola anche i tempi di riposo del lavoratore e le modalità di disconnessione

#### Cinque giorni

La comunicazione sul lavoro agile, secondo le istruzioni diffuse dal ministero del Lavoro, si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, conclude il ministero, la comunicazione andrà effettuata entro il termine di cinque giorni. Il ministero precisa che verrà sanzionata la mancata o tardiva comunicazione

#### Il periodo transitorio

La nuova procedura di comunicazione richiede l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro che devono comunicare con il canale web del ministero. Per questo il ministero del Lavoro stabilisce che «in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022»

### DOMANI CON IL SOLE 24 ORE



#### LAVORO AGILE, LE REGOLE BASE DA SEGUIRE DAL 1° SETTEMBRE

Sul Sole 24 Ore di domani il quadro delle regole base sullo smart working che sono operative dal 1° settembre. Focus centrato sui nuovi obblighi che dovranno seguire lavoratori e aziende oltre che sulle regole che deve seguire il pubblico impiego. Attenzione alle nuove priorità per i lavoratori fragili oltre a una serie di domande e risposte per sciogliere i dubbi alla vigilia dell'avvio delle nuove regole