



Lavoro agile  
Semplificazione oneri di comunicazione  
Sintesi e osservazioni in merito al  
Decreto ministeriale 22 agosto 2022

# Nota di Aggiornamento

29 agosto 2022

Dal 1° settembre, entrerà in vigore la definitiva semplificazione delle comunicazioni che il datore di lavoro deve effettuare relativamente ai lavoratori che svolgono la prestazione di lavoro con modalità agile.

Come più volte richiesto da Confindustria, viene quindi meno l'obbligo di trasmettere l'intero accordo di lavoro agile, sottoscritto con ogni singolo lavoratore, bensì sarà sufficiente comunicare solo alcune informazioni, quali i nominativi dei lavoratori agili, il loro codice fiscale, la tipologia contrattuale, la data di inizio e, eventualmente, di cessazione del lavoro agile. E' inoltre prevista la possibilità di procedere alla trasmissione dei dati in forma massiva, tramite la modalità REST, per l'invio contestuale dei dati relativi ad un numero elevato di lavoratori.

Dunque, dal 1° settembre gli accordi andranno sottoscritti ma non vanno inviati.

A livello normativo, la semplificazione è stata possibile in due step.

Il primo passaggio è stata la modifica dell'impianto normativo del lavoro agile, contenuto nella Legge 22 maggio 2017, n. 81.

In particolare, l'articolo 41-bis del c.d. Decreto Semplificazioni (Decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, convertito con modificazioni dalla L. 4 agosto 2022, n. 122 – G.U. 19/08/2022, n. 193) ha determinato la sostituzione del comma 1 dell'art. 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81.

Per un rapido confronto delle modifiche, si riporta di seguito il testo del comma in commento nelle due versioni, ante e post modifiche.

Art. 23, comma 1, Legge 22 maggio 2017, n. 81	Art. 23, comma 1, Legge 22 maggio 2017, n. 81
Testo previgente	Nuova versione
1. L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.	1. Con decorrenza dal 1° settembre 2022, il datore di lavoro comunica 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 decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. 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 caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al primo periodo, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276
--	---

Da una prima lettura del testo modificato, viene in evidenza che è venuto meno il riferimento all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, che determinava l'obbligo di comunicazione dei dati il giorno precedente all'avvio, in questo caso, del lavoro con modalità agile.

Confindustria aveva più volte segnalato come il riferimento normativo di cui sopra doveva ritenersi errato (salvo il caso dell'assunzione che avvenisse, sin dal primo giorno di lavoro, con attuazione del lavoro agile).

A tal proposito, il Ministero del lavoro ha diffuso una nota interpretativa, sotto riportata.

Il secondo step, di tipo attuativo, è consistito nel Decreto ministeriale n. 149 del 22 agosto 2022, pubblicato il 23 agosto 2022, nella sezione pubblicità legale del sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con il quale il Ministero del lavoro ha adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile (allegato 1 al D.M.), da trasmettere con le modalità telematiche ivi indicate (allegato 2 al D.M.).

Secondo il decreto ministeriale, l'accesso al modulo sopra citato per la trasmissione delle comunicazioni relative al lavoro agile è consentito attraverso il portale dei servizi on-line del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, <https://servizi.lavoro.gov.it>.

L'accesso sarà consentito sia tramite profilo "referente aziendale", con la possibilità di comunicare i dati solo per l'azienda della quale si è referenti, sia tramite profilo "soggetto abilitato", in questo caso si potranno contestualmente inviare comunicazioni per le diverse aziende per le quali si è abilitati.

Come anticipato, in alternativa alla trasmissione tramite modulo, sarà possibile utilizzare la modalità REST per le comunicazioni massive.

Il decreto ministeriale conferma, inoltre, la validità delle comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente e specifica che la nuova modalità di comunicazione si applica solo agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

Viene poi scritto all'art. 2, comma 1, del decreto che “*ai sensi di quanto previsto all'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81*”, il datore di lavoro dovrebbe conservare, per un periodo quinquennale, decorrente dalla sottoscrizione dell'accordo individuale, l'accordo di lavoro agile. Senonché il testo di legge citato nulla dice al proposito ed è fortemente dubbio che tale obbligo di conservazione possa derivare dalle disposizioni del d. lgs. n. 104/2022 (condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili) dato che l'avvio del lavoro agile è conseguenza di un accordo sottoscritto individualmente dal lavoratore.

**Va comunque segnalato che, con una comunicazione pubblicata sul sito internet del Ministero del lavoro in data 26 agosto 2022, il Ministero ha, da ultimo, chiarito che, ferma restando l'entrata in vigore della nuova disciplina dal 1° settembre, in via transitoria, il datore di lavoro potrà, in fase di prima applicazione, effettuare entro il 1° novembre 2022 le comunicazioni relative alla stipula di nuovi accordi di lavoro agile o alla conclusione di modifiche ai precedenti accordi (ivi comprese le mere proroghe).**

Come già anticipato, la nota ministeriale specifica inoltre che, al termine del periodo transitorio, si applicherà il termine di 5 giorni per effettuare le comunicazioni relative al lavoro agile.

Venuto meno il riferimento normativo contenuto nella precedente versione dell'art. 23, comma 1, Legge 22 maggio 2017, n. 81, considerando che il lavoro agile costituisce una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, le relative comunicazioni andranno effettuate ai sensi dell'articolo 4-bis, comma 5, Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, che prevede appunto il suddetto termine di 5 giorni per l'adempimento degli obblighi di comunicazione.

A tal proposito, va detto che è necessaria una modifica normativa anche del citato articolo 4-bis, comma 5, Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, dal momento che il mancato invio della comunicazione sul lavoro agile non è prevista tra le ipotesi elencate nel comma 5 del citato art. 4-bis e che, pertanto, è fortemente dubbia l'ipotesi che, dall'inosservanza del sopradetto termine di cinque giorni, possa derivare l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie previste dall'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Dalla già citata data del 1° settembre, dunque, il datore di lavoro non potrà più utilizzare la normativa prevista per far fronte al periodo emergenziale determinato dalla pandemia di

Covid-19, ma dovrà sottoscrivere con ciascun dipendente un accordo scritto, conformemente alla normativa in vigore.

Il 31 agosto 2022, infatti, termina la possibilità per le aziende di utilizzare lo smart work emergenziale<sup>1</sup> ossia in assenza degli accordi individuali<sup>2</sup>.

Il Governo non ha, ad oggi, ritenuto di accogliere la esplicita richiesta di proroga formulata dalle parti sociali nel Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid19 negli ambienti di lavoro siglato il 30 giugno 2022, optando per la pur importante semplificazione delle comunicazioni, anch'essa richiesta dalle parti sociali nel Protocollo sul lavoro agile del 7 dicembre 2021.

Ai fini del contrasto al Covid19, nel protocollo del 30 giugno scorso, pur nel mutato contesto pandemico e preso atto del venir meno del regime emergenziale, le parti sociali avevano confermato che il lavoro agile rappresenta comunque uno strumento utile per contrastare la diffusione del contagio da Covid-19, soprattutto con riferimento ai lavoratori fragili, maggiormente esposti ai rischi derivanti dalla malattia.

La possibilità di gestire il distanziamento tra le postazioni lavorative sulla base delle valutazioni del datore di lavoro rappresenta ancora, infatti, un valido strumento per affrontare il rischio di contagio ed è evidente che, con il ritorno all'ordinario meccanismo contrattuale, il lavoro agile perde la flessibilità necessaria per essere qualificato come valido strumento precauzionale.

Negli ultimi [report del Ministero della salute](#), infatti pur in presenza di una diminuzione dell'incidenza, di una velocità di trasmissione inferiore alla soglia epidemica e di una ulteriore diminuzione nei tassi di occupazione dei posti letto in area medica e terapia intensiva, si ribadisce la necessità di continuare a rispettare le misure comportamentali individuali e collettive previste/raccomandate, l'uso della mascherina, aereazione dei locali, igiene delle mani e ponendo attenzione alle situazioni di assembramento.

Per i **lavoratori fragili**, la possibilità di ricorso allo smart work unilaterale con i benefici riconosciuti dalla legge (in particolare, l'equiparazione dell'assenza al ricovero ospedaliero per i lavoratori adibiti a mansioni che non possono essere svolte a distanza) è venuta meno il 30 giugno 2022<sup>3</sup> (la sorveglianza straordinaria è terminata invece il 31 luglio scorso). Così,

---

<sup>1</sup> Disciplinato dall'art. 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77,

<sup>2</sup> Il termine del 31 agosto 2022 è indicato all'art. 10, comma 2bis del L 24/2022, convertito in legge 52/2022

<sup>3</sup> L'Inps, con il [messaggio n. 2622/2022](#), aveva precisato, in senso restrittivo, la platea dei soggetti fragili tutelati.

anche la possibilità di ricorrere al cd lavoro agile genitoriale è venuta meno il 30 giugno 2022<sup>4</sup>.

È dunque cessata l'efficacia dei meccanismi di tutela introdotti nella fase emergenziale con l'art. 26 del DL 18/2020 (prorogati da ultimo con il DL 24/2022<sup>5</sup>).

L'individuazione delle modalità di fruizione del lavoro agile e la conseguente organizzazione del lavoro e la gestione degli spazi condivisi è ora rimessa allo strumento contrattuale; con riferimento ai lavoratori fragili, il datore di lavoro potrà ovviamente convenire nell'accordo l'ampliamento delle opportunità di fruizione del lavoro agile.

Il problema nasce nel momento in cui il lavoratore fragile dovesse chiedere di rientrare al lavoro in presenza, dal momento che la sua condizione potrebbe esporlo a rischi di contagio (sia nel percorso casa lavoro sia in azienda), e il datore di lavoro non avrebbe strumenti contrattuali o di legge per ovviare a questa richiesta. In questo caso, il medico competente potrebbe disporre una inidoneità alle mansioni se svolte in presenza (con permanenza dell'obbligo retributivo).

Resta l'ulteriore problema della gestione dei lavoratori adibiti a mansioni che non possono essere svolte da remoto, questione la cui soluzione era finora affidata, appunto, allo strumento offerto dall'art. 26, comma 2, del DL 18/2022 e non ulteriormente prorogato, o, in ultima analisi, anche allo smart work emergenziale, sia pure con sacrificio economico da parte del datore di lavoro, laddove impossibilitato a modificare le mansioni.

---

<sup>4</sup> Per un quadro ricostruttivo delle regole sul lavoro agile nel periodo della pandemia, si veda il [documento](#) del Servizio studi della Camera dei deputati del 22 agosto 2022

<sup>5</sup> L'emendamento 36-bis.0.1, proposto in occasione della conversione del DL 73/2022 e volto a prorogare al 31 dicembre 2022 la disciplina dell'art. 26, comma 2, del DL 18/2022, è stato respinto.