

**Con il 31 agosto è terminata la fase dello smart working emergenziale**, ovvero la possibilità di ricorrere al lavoro agile senza l'accordo individuale previsto dall'art.19 e 21 della legge n.81/2017 e con la sola comunicazione semplificata da effettuare al Ministero del Lavoro.

**A decorrere dal 1° settembre**, la possibilità di ricorrere alla modalità organizzativa del lavoro agile **sarà possibile solo in presenza dell'accordo individuale a cui dovrà seguire, entro il 1° novembre prossimo, la comunicazione telematica** da effettuarsi secondo quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro n. 149 dello scorso 26 agosto 2022.

A seguito delle modifiche normative apportate, a decorrere dal 1° settembre 2022 per poter ricorrere al lavoro agile sarà necessario:

1. stipulare un accordo individuale tra le parti con i requisiti definiti dalla legge 81/2017;
2. comunicare telematicamente entro il termine di 5 giorni al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori, la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Attenzione, **viene però eliminato l'obbligo di allegare alla comunicazione telematica l'accordo individuale che deve essere comunque conservato dal datore di lavoro** e l'eventuale l'assenza o ritardata comunicazione telematica comporterà una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

**Il decreto precisa che restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.** Pertanto, qualora azienda e lavoratore abbiano precedente concordato il lavoro agile e l'azienda abbia provveduto alla comunicazione telematica ordinaria entro il 31 agosto 2022 non sarà necessario effettuare alcuna nuova comunicazione, a meno che non si tratti di un eventuale accordo sottoscritto a termine che si intende prorogare dal 1° settembre.

L'art.2 del decreto ministeriale prevede che il **datore di lavoro ha il solo obbligo di conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni** dalla sottoscrizione dello stesso. Nessun obbligo, pertanto, di allegare alla comunicazione telematica l'accordo tra le Parti.

Prendendo atto che la piena operatività della nuova procedura richiede, tra l'altro, anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro relativamente all'utilizzo dei servizi Rest, il Ministero prevede che in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.

**Accordo individuale obbligatorio dal 1° settembre ma non per tutti: i lavoratori e le lavoratrici fragili e i genitori con figli under 14 potranno tornare a lavorare in smart working: fino alla scadenza del 31 dicembre 2022** (per l'ufficialità bisognerà attendere l'approvazione della legge di conversione del DL Aiuti bis: arrivato il 13 settembre, il via libera del Senato, ora si attende quello della Camera).



### **Aggiornamento del 15/09/2022:**

Accanto al rinnovo del diritto al lavoro agile per **fragili e genitori di under 14**, il provvedimento approvato in prima lettura al Senato il 13 settembre contiene a sorpresa la proroga per la generalità dei lavoratori del **settore privato**.

A livello normativo si interviene su quanto previsto dall'articolo 10, comma 2-bis del decreto-legge n. 24/2022, spostando **al 31 dicembre 2022** la data precedentemente fissata al 31 agosto.

Ad essere ritoccato è quindi il **termine relativo allo smart working semplificato** nel settore privato, regolato dalle disposizioni emergenziali previste dall'articolo 90 Decreto Rilancio n. 34/2020 e che hanno reso più facile l'accesso al lavoro agile.

Nel dettaglio, fino alla **nuova scadenza del 31 dicembre 2022** i datori di lavoro del settore privato potranno porre i propri dipendenti in **smart working** inviando una **comunicazione telematica** al Ministero del Lavoro contenente esclusivamente:

- i nominativi dei lavoratori;
- la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Alla comunicazione semplificata si affianca la possibilità per i datori di lavoro di applicare lo **smart working anche in assenza degli accordi individuali**. Inoltre, gli obblighi di informativa previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono assolti in via telematica mediante la documentazione messa a disposizione dall'INAIL.

Questa la cornice delle semplificazioni in materia di smart working rinnovate per l'ultimo trimestre dell'anno, ed è in particolare il **venir meno dell'obbligo di accordo individuale** la principale novità che continuerà ad applicarsi.

**Per ulteriori informazioni potete contattare i nostri uffici (referente Diego Agli)**

**ALFASIC S.r.l.**

Via Martiri del XXI, 141/A-10064 Pinerolo (TO)

Tel. 0121 37.98.90

E-Mail: [segreteria@alfasic.eu](mailto:segreteria@alfasic.eu) Web: [www.alfasic.eu](http://www.alfasic.eu)

