Conversione in legge del c.d. Decreto Semplificazioni – Novità in materia di smart-working

30 Agosto 2022

È stata pubblicata in G.U. n. 193 del 19 agosto 2022, la Legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, recante «Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali» (cfr. comunicazione Ance del 28 giugno scorso).

Di particolare interesse in materia di disciplina dello smart-working, si segnala l'introduzione dell'**art. 41-bis *"Semplificazione degli obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali"*, che modifica il comma 1, dell'art. 23 della l. n. 81/2017.**

In via preliminare, si ricorda che **il 31 agosto 2022 cesserà la proroga del regime semplificato di smart working**, prevista dal comma 2-bis, dell'art. 10 del D.l. n. 24/2022. Pertanto, **dal 1° settembre 2022 l'istituto del lavoro agile torna ad essere disciplinato dalla l. n. 81/2017, che all'art. 18 prevede l'obbligo di sottoscrizione dell'accordo individuale con il lavoratore.**

Nel dettaglio, il nuovo comma 1 dispone che, **a partire dal 1° settembre 2022**, il datore di lavoro dovrà comunicare, **in via telematica**, al Ministero del lavoro, **i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile**. Pertanto, il precedente obbligo di comunicazione dell'accordo individuale è sostituito da una mera comunicazione dei suddetti dati.

Infatti, il datore di lavoro non dovrà più allegare l'accordo individuale di smart working alla comunicazione; tuttavia il datore di lavoro dovrà comunque conservare il suddetto accordo per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81

Il citato comma 1 dispone, inoltre, che le informazioni trasmesse dai datori di lavoro sono rese disponibili all'INAIL e che, in caso di mancata comunicazione, è applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

La nuova modalità comunicativa è stata individuata con il decreto n. 149 del 22 agosto 2022 del Ministero del lavoro. Le disposizioni del citato decreto si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

Si segnala, inoltre, che con il comunicato del 26 agosto scorso, il Ministero del lavoro ha informato che l'apposito modulo sarà disponibile, a partire dal 1° settembre, sul portale Servizi Lavoro, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Il Ministero ha ricordato che tale adempimento è previsto, a decorrere dal 1° settembre 2022, solo nel caso di nuovi accordi di lavoro agile o qualora si intenda procedere a modifiche (ivi comprese proroghe) di precedenti accordi.

Il comunicato inoltre chiarisce che l'adempimento comunicativo si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e pertanto, per favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, lo stesso andrà effettuato **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 sopra indicate in caso di inadempienza.

Infine, il Ministero ha informato che, in modo tale da permettere l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro, l'obbligo della comunicazione, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.