

41

Edizione n. 06/2022
25 agosto 2022



Breve guida sulla comunicazione del lavoro agile

(LEGGE 81/2017; DM 149 DEL 22 AGOSTO 2022)

a cura di:

Giuseppe DE BIASE

Coordinatore del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con decreto ministeriale nr. 149 del 22 agosto 2022 detta le nuove modalità di comunicazione del lavoro agile o **smart working**, che entreranno in vigore dal 01 settembre 2022.

Prima di addentrarci nel nuovo modello di comunicazione, è utile ricordare i tratti salienti del lavoro agile o smart working.

Il lavoro agile consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che attraverso un accordo tra le parti, prevede la possibilità che la prestazione lavorativa viene svolta all'esterno dell'azienda o, in parte all'interno e in parte all'esterno.

Inoltre, non necessitano necessariamente dei vincoli di orario di lavoro, potendosi l'attività lavorativa espletarsi nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Per di più il lavoro agile per la sua attivazione necessita di strumenti informatici che consentono questo tipo di attività dall'esterno del luogo di lavoro classico.

Se fino al 31 agosto 2022, il datore di lavoro ha potuto sulla scia della pandemia covid-19, disporre anche unilateralmente l'attivazione del lavoro agile, dal 01 settembre 2022 ritorna la regola ordinaria, per cui necessita l'accordo stipulato per iscritto tra le parti ai fini della regolarità amministrativa e della prova, (art. 19, co. 1, legge 22.5.2017, n. 81).

L'accordo, ai sensi della Legge 81/2017 deve prevedere:

1. la modalità di esecuzione del lavoro agile fuori dal luogo di lavoro;
2. in che modo si esercita il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
3. gli strumenti utilizzati dal lavoratore e messi a disposizione dal datore di lavoro;
4. i tempi di riposo del lavoratore;
5. le misure informatiche messe a disposizione dal datore di lavoro per la disconnessione dagli strumenti informatici in dote al lavoratore per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore;
6. il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze;
7. l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni;
8. l'individuazione delle condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Tornando alla nuova comunicazione del lavoro agile, con l'entrata in vigore della Legge n. 122 del 4 agosto 2022 (in vigore dal 20 agosto 2022) di conversione del DL. 73/2022

(decreto semplificazioni), è stata confermata la procedura semplificata di comunicazione dell'attivazione del lavoro agile, già utilizzata durante il periodo di pandemia covid-19.

Questo significa che **i datori di lavoro non devono più allegare alla comunicazione di attivazione del lavoro agile, l'accordo individuale tra le parti.**

Ciò non significa che l'accordo individuale non debba essere stipulato.

Infatti, come detto precedentemente, dal 1 settembre 2022, viene sostanzialmente meno la possibilità unilaterale da parte del datore di lavoro di attivare lo smart working, **con l'obbligo di sottoscrivere un accordo tra le parti che disciplina il lavoro agile ai sensi della Legge 81/2017.**

Ma vediamo cosa stabilisce il DM n. 149 del 22 agosto 2022.

Il ministero in attuazione dell'art. 23, comma 1 della Legge 22 maggio 2017 n. 81 e successive modifiche, ha adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile, da trasmettere con le modalità telematiche.

In particolare, in attuazione del DL 73/2022 viene richiesto di comunicare dal 01 settembre 2022:

- **i nominativi dei lavoratori;**
- **la data di inizio e la tipologia del rapporto di lavoro;**
- **la posizione assicurativa territoriale Inail e la voce di rischio;**
- **la data di inizio ed eventuale data di fine del lavoro in modalità agile.**

I suddetti dati saranno resi disponibili all'Inail, direttamente dal Ministero del Lavoro. Inoltre nell'art 2 del DM n.149/2022, il Ministero ricorda che ai sensi di quanto previsto all'art. 19, c. 1, Legge 81/2017, il datore di lavoro conserva l'accordo individuale per un periodo di 5 anni dalla sottoscrizione.

Il modulo è messo a disposizione dal ministero del Lavoro e delle politiche sociali, attraverso il portale dei servizi on line <https://servizi.lavoro.gov.it>, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE.

Una volta fatto l'accesso il datore di lavoro può inviare la comunicazione solo per la sua azienda.

Diversamente accedendo come consulente del lavoro, il sistema chiede per quale azienda si vuole operare, e si possono inviare comunicazioni per le aziende in delega.

Il modello ricorda la grafica di un modello Unilav. Dopo aver richiesto i dati aziendali e del lavoratore, nella sezione 3 vengono richieste informazioni circa il rapporto di lavoro se a tempo determinato o indeterminato o apprendistato e la data di inizio.

Nella sezione 4 vengono richiesti i dati della PAT Inail e della voce di rischio.

Nella sezione 5 vengono richiesti di compilare:

- **inizio periodo** per comunicare l'avvio del lavoro agile
- **modifica** se si vogliono effettuare modifiche a comunicazioni già inviate
- **annullamento sottoscrizione** per eliminare una comunicazione preventivamente inviata
- **recesso** da utilizzare in caso di termine anticipato rispetto al periodo indicato precedentemente.

In caso di invio quale soggetto abilitato, quindi consulente del lavoro, va compilata anche la sezione 5.1.

La mancata comunicazione del lavoro agile, fa scattare la sanzione amministrativa di cui all'art 19 comma 3 del D.lgs 276/2003 da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Ma quali sono i termini entro cui i datori di lavoro devono adempiere?

Con un comunicato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 27 agosto 2022, il Ministero spiega che la nuova disciplina, pur entrando in vigore il 1 settembre, **i datori di lavoro avranno tempo fino al 1 novembre 2022** per comunicare i novi accordi e le proroghe o modifiche di accordi che verranno stipulati dal 01 settembre 2022.

Questo per permettere ai datori di lavoro di adeguare i propri sistemi informatici.

Inoltre, quanto al termine entro cui adempiere, poiché il nuovo art. 23 della Legge 81/2017 non fa più espresso richiamo all'art. 9 bis del DL 510/96, che prevedeva che la comunicazione fosse fatta entro il giorno antecedente all'inizio del lavoro agile, il Ministero chiarisce che al pari di qualsiasi altra trasformazione del rapporto di lavoro, **la comunicazione del lavoro agile, a regime, andrà fatta entro i 5 giorni successivi all'instaurazione o alla modifica del lavoro agile.**

Infine, in alternativa alla trasmissione tramite applicativo web, è prevista anche una **modalità di trasmissione massiva**, utile per l'invio di una più comunicazioni di lavoro agile.

Ma per poter accedere all'invio massivo, il datore di lavoro o l'intermediario, dovrà fare richiesta di contatto, tramite un form online del Ministero del Lavoro, come indicato



nelle “Regole di compilazione della comunicazione dell’accordo per lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità “Lavoro agile”, allegate al richiamato DM n. 149/2022.

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale* Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio* Tipologia*

Tipologia * Tempo indeterminato Tempo determinato Apprendistato

Dati INAIL

PAT* Voce di tariffa*

Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata * Tempo indeterminato Tempo determinato

Data inizio* Data cessazione(*)^{1,2}

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione* Inizio periodo
 Modifica
 Annullamento sottoscrizione
 Recesso³

¹Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"

²Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"

³Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Data invio*¹

Codice comunicazione*¹

Identificativo periodo*¹

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (*)²

Codice Fiscale S. A. (*)²

¹informazione gestita dal Sistema

²Obbligatorio nel caso di invio da parte di un soggetto abilitato



Allegato:
DM 149 del 22 agosto 2022



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

VISTO, in particolare, l'articolo 18 della citata legge n. 81 del 2017 che definisce il lavoro agile quale *“modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa”*, in cui *“la prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno”*;

VISTO altresì l'articolo 23 della citata legge n. 81 del 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, il quale al comma 1 prevede che 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;

VISTO il *“Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile”*, sottoscritto alla presenza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 7 dicembre 2021, con il quale le Parti sociali hanno inteso definire un efficace quadro di riferimento per la corretta applicazione del lavoro agile;

CONSIDERATO il notevole impatto registrato dall'accelerazione dei percorsi di innovazione sull'organizzazione del lavoro;

CONSIDERATO che occorre dare tempestiva attuazione alle disposizioni di cui all'articolo 23 della legge n. 81 del 2017, come modificato dall'articolo 41-bis del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122, al fine di semplificare e razionalizzare gli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile;

SENTITI l'Istituto nazionale della previdenza sociale e l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

DECRETA

Articolo 1

1. In attuazione dell'articolo 23, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81 e successive modificazioni, è adottato il modello concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile di cui all'allegato 1 al presente decreto, da trasmettere con le modalità telematiche di cui all'allegato 2, che costituiscono parte integrante del presente decreto.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

2. Il modulo di cui all'allegato 1 è messo a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il portale dei servizi on-line, accessibile tramite autenticazione SPID e CIE, <https://servizi.lavoro.gov.it>.

3. Restano valide le comunicazioni già effettuate secondo le modalità della disciplina previgente.

Articolo 2

1. Ai sensi di quanto previsto all'articolo 19, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il datore di lavoro conserva l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

2. Le disposizioni del presente decreto si applicano agli accordi individuali stipulati o modificati a decorrere dalla data del 1° settembre 2022.

3. Il presente decreto è pubblicato nell'apposita sezione di pubblicità legale del sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali al seguente URL: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/Pubblicita-legale/Pagine/default.aspx>.

Roma,

Andrea Orlando



Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

Comunicazione Accordo di Lavoro agile (Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale*

Ragione sociale*

Sezione 2 - Lavoratore

Codice Fiscale* Data Nascita*

Cognome*

Nome*

Comune o Stato straniero di nascita*

Sezione 3 - Rapporto di lavoro

Data inizio* Tipologia*

Tipologia* Tempo indeterminato Tempo determinato Apprendistato

Dati INAIL

PAT* Voce di tariffa*

Sezione 4 - Accordo di Lavoro agile

Data sottoscrizione accordo*

Periodo Validità Accordo

Tipologia durata* Tempo indeterminato Tempo determinato

Data inizio* Data cessazione(*)^{1,2}

Sezione 5 - Dati d'invio

Tipologia comunicazione* Inizio periodo
 Modifica
 Annullamento sottoscrizione
 Recesso³

¹Obbligatoria nel caso di tipologia durata "Tempo determinato"

²Obbligatoria nel caso di tipologia comunicazione "Recesso"

³Ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della legge n. 81/2017

**Comunicazione Accordo di Lavoro agile
(Articolo 23, comma 1 della L. n. 81/2017)**

Data invio*¹

Codice comunicazione*¹

Identificativo periodo*¹

Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato

Tipologia S. A. (*)²

Codice Fiscale S. A. (*)²

¹Informazione gestita dal Sistema

²Obbligatorio nel caso di invio da parte di un soggetto abilitato

Regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità "Lavoro Agile"

Ver. 2.0

Campo/Informazione	Obbl.	Formato	Dimensione	Descrizione	Vincoli
Sezione 1 - Datore di lavoro					
Codice Fiscale	S	Alfanumerico	16	Codice Fiscale del datore di lavoro.	Formati validi: <ul style="list-style-type: none"> • 16 caratteri alfanumerici; • 11 cifre numeriche.
Ragione sociale	S	Alfanumerico	200	Ragione sociale del datore di lavoro.	
Sezione 2 – Lavoratore					
Codice Fiscale	S	Alfanumerico	16	Codice Fiscale del lavoratore.	Formati validi: <ul style="list-style-type: none"> • 16 caratteri alfanumerici; • 11 cifre numeriche.
Data nascita	S	Data	19	Data di nascita del lavoratore.	Esempio: 2000-01-29T00:00:00
Cognome	S	Alfanumerico	50	Cognome del lavoratore.	
Nome	S	Alfanumerico	50	Nome del lavoratore.	
Comune o stato straniero di nascita	S	Alfanumerico	4	Comune o stato straniero di nascita del lavoratore.	Codice catastale del Comune di nascita. Esempio: H501



Sezione 3 - Rapporto di lavoro					
Data inizio	S	Data	10	Data assunzione.	Esempio: 2000-01-29
Tipologia	S	Alfanumerico	3	Tipologia di contratto di lavoro applicato al rapporto di lavoro.	Possibili valori: <ul style="list-style-type: none">• A01 - Lavoro a tempo indeterminato;• A02 - Lavoro a tempo determinato;• A03 - Apprendistato.
Dati INAIL					
PAT	S	Alfanumerico	9	Posizione assicurativa territoriale INAIL.	Sequenza di massimo 9 cifre numeriche. Esempio: 012345678
Voce di tariffa	S	Alfanumerico	4	Voce di tariffa INAIL associata al rapporto di lavoro.	Sequenza di 4 cifre numeriche. Esempio: 0123
Sezione 4 – Accordo di lavoro agile					
Data sottoscrizione accordo	S	Data	19	Data di sottoscrizione dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore.	Esempio: 2000-01-29

Tipologia	S	Alfanumerico	2	Classificazione basata sulla tipologia di durata del periodo di lavoro agile.	Possibili valori: <ul style="list-style-type: none"> • TI - Tempo indeterminato; • TD - Tempo determinato.
Periodo di validità accordo					
Data inizio	S	Data	19	Primo giorno del periodo di validità dell'accordo.	Esempio: 2000-01-29
Data cessazione	N	Data	19	Ultimo giorno di validità dell'accordo.	Obbligatoria se "Tipologia" è "Tempo determinato" oppure "Tipologia comunicazione" è "Recesso".
Sezione 5 – Dati d'invio					
Tipologia comunicazione	S	Alfanumerico	2	Classificazione basata sulle seguenti voci: <ul style="list-style-type: none"> • I - Inizio; • M - Modifica; • A – Annullamento sottoscrizione; • R – Recesso. 	
Data invio	S	Data	19	Data salvataggio della comunicazione.	Assegnata automaticamente dal sistema.

					Esempio: 2000-01-29T00:00:00
Codice comunicazione	S	Numerico	17	Identificativo univoco della comunicazione.	Assegnato automaticamente dal sistema.
Identificativo periodo	S	Numerico	17	Identificativo univoco associato al periodo di lavoro agile.	Coincide con il "Codice comunicazione" assegnato alla comunicazione di "Inizio" del periodo oggetto dell'accordo. Assegnato automaticamente dal sistema.
Sezione 5.1 – Soggetto abilitato					
Tipologia S.A.	N	Alfanumerico	3	Tipologia di soggetto abilitato che trasmette la comunicazione.	Possibili valori: <ul style="list-style-type: none"> • 001 - Consulenti del Lavoro (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 002 - Avvocati e Procuratori Legali (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 003 - Dottori Commercialisti (art. 1, co. 1, L. 12/79)

					<ul style="list-style-type: none"> • 004 - Ragionieri (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 005 - Periti Commerciali (art. 1, co. 1, L. 12/79) • 006 - Associazioni di categoria (art. 4-bis, co. 8, d.lgs. 181/2000) • 008 - Associazioni di categoria dei Datori di lavoro agricoli (art. 9-bis, co. 6, L. 608/96) • 009 - Soggetti autorizzati all'attività di Intermediazione (art. 2, co.1, lett. b, d.lgs. 276/03) • 011 - Consorzi e Gruppi di imprese (art. 31, d.lgs. 276/2003) • 013 - Periti agrari e agrotecnici <p>Obbligatoria se "Codice fiscale S. A." è valorizzata.</p>
Codice fiscale S.A.	N	Alfanumerico	16	Codice fiscale del soggetto abilitato.	Obbligatorio se "Tipologia S.A." è valorizzata.

					Formati validi: <ul style="list-style-type: none">• 16 caratteri alfanumerici;• 11 cifre numeriche.
--	--	--	--	--	--

Tabella 1 – Dati comunicazione di lavoro agile

Definizioni

Lavoro agile: modalità della prestazione lavorativa svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, definita in accordo sottoscritto da datore di lavoro e lavoratore.

Comunicazione di Lavoro agile: comunicazione, strutturata secondo il modello illustrato per lo svolgimento del lavoro agile.

Accesso

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 [lavoro.gov.it](https://servizi.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.

Comunicazione

Il sito consente di trasmettere e consultare tre distinte tipologie di comunicazione:

- **Inizio:** per comunicare l'avvio del periodo di lavoro agile;
- **Modifica:** per apportare delle rettifiche e degli aggiornamenti sui periodi di lavoro agile in corso già comunicati; è consentita la modifica delle seguenti informazioni:
 - Tipologia rapporto di lavoro;
 - PAT INAIL;
 - Voce di tariffa INAIL;
 - Tipologia di durata;
 - Data di sottoscrizione dell'accordo;
 - Data cessazione.

- **Annullamento sottoscrizione:** per eliminare un periodo di lavoro agile precedentemente comunicato, non deve essere confusa con una cessazione o un recesso anticipato né dal periodo di lavoro agile né, tantomeno, dal rapporto di lavoro. la cancellazione riguarda tutto il periodo di lavoro agile, comunicato con l'ultima comunicazione temporalmente inviata.
- **Recesso:** per i casi di chiusura anticipata dei periodi di lavoro agile, ai sensi dell'articolo 19, comma 2 della Legge n. 81/2017.

Modalità di trasmissione massiva 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.

È possibile trasmettere tutte le tipologie di comunicazione sopra elencate.

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.

Con questo passaggio si realizzerà la registrazione al sistema di gestione degli accessi alle API REST (secondo il modello OAuth2.0) e lo scambio delle informazioni per le invocazioni.