NUOVE MODALITA LAVORO AGILE - ACCORDI INDIVIDUALI

La legge di conversione ([l. n. 122/2022](https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/08/22/decreto-semplificazioni-gu-legge-conversione)) del decreto Semplificazioni (D.L. n. 73/2022) ha previsto una modifica alla normativa sul lavoro agile.

La ratio della norma è che senza un accordo individuale torna il lavoro in presenza, si torna quindi al cd “smart working classico”, ovvero finisce quello emergenziale.

In particolare, l’art. 41-bis riscrive completamente il primo comma dell’art. 23, della Legge n. 81/2017, in materia di comunicazione alla pubblica amministrazione dell’avvio del lavoro agile.

**Comunicazione del datore di lavoro**

Con decorrenza **1° settembre 2022**, prorogata **al 1° novembre 2022,** il datore di lavoro dovrà comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro esclusivamente i seguenti dati dei lavoratori con i quali è stato sottoscritto un accordo individuale di smart working:

* il nominativo del lavoratore:

- codice fiscale;

- cognome e nome;

- data nascita;

- comune o stato straniero di nascita.

* la tipologia di contratto di lavoro applicato al rapporto di lavoro;
* i dati dell’accordo di lavoro agile:

- data di sottoscrizione dell’accordo;

- tipologia di durata del periodo di lavoro agile (a tempo determinato o a tempo indeterminato);

- data di inizio delle prestazioni di lavoro in modalità agile;

- data di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile;

* i dati INAIL:

- PAT;

- Voce di tariffa;

* tipologia di comunicazione:

- inizio;

- modifica;

- annullamento sottoscrizione;

- recesso.

Gli accordi andranno sottoscritti tenuto conto delle esigenze produttive di parte datoriale, verificate le esigenze, e tenuto conto delle istanze dei lavoratori, pur non vincolanti.

La direzione