



## Semplificazione degli obblighi di comunicazione dello smart working

In sede di conversione in Legge del DL n. 73/2022 (cd. decreto Semplificazioni) è stata apportata una modifica alla disciplina relativa al lavoro agile. La modifica interessa la comunicazione al Ministero del Lavoro della prestazione di lavoro svolta in modalità agile.

Rispetto alla normativa attualmente in vigore, l'unica semplificazione è relativa alla possibilità di comunicare in via telematica al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni rese in modalità agile, **senza più la necessità di allegare gli accordi individuali** sottoscritti con i lavoratori (**accordi che, però, al contempo, tornano a essere necessari** per l'attivazione del lavoro agile).

I dati di cui sopra (ossia i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile) da comunicare entro 5 giorni dalla data di inizio, sono resi disponibili all'INAIL con le modalità previste dal codice dell'amministrazione digitale.

In caso di **mancata comunicazione** si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Preme ricordare, inoltre, che il datore di lavoro è tenuto a conservare l'accordo individuale per un periodo di cinque anni dalla sottoscrizione.

La nuova comunicazione semplificata parte il 1° settembre 2022 ma, ci sarà la possibilità, di trasmettere le informazioni richieste **entro il 1° novembre 2022** in quanto come affermato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: *“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 di invio delle comunicazioni. Per tali ragioni, in fase di prima applicazione delle nuove modalità, l'obbligo della comunicazione potrà essere assolto entro il 1° novembre 2022.”*

## Nuovi contratti di lavoro con il decreto trasparenza

Il Decreto Trasparenza, in vigore dal 13 agosto 2022 riconosce nuove tutele minime ai lavoratori affinché possano beneficiare di informazioni più chiare e trasparenti sugli elementi essenziali e sulle condizioni dei rapporti di lavoro. Ai nuovi obblighi si affianca un sistema teso a proteggere i lavoratori nel caso di violazione dell'esercizio dei diritti contenuti nel Decreto stesso, con pesanti sanzioni per i datori di lavoro inadempienti.



La nuova disciplina prevede che al lavoratore, le informazioni relative ai contratti di lavoro, debbano essere comunicate in modo trasparente, chiaro e completo, in formato cartaceo oppure elettronico e che il datore di lavoro debba conservare la prova della trasmissione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

Con i nuovi contratti , il datore di lavoro dovrà fornire al lavoratore, al momento **dell'assunzione** o entro i 7 giorni successivi (salvo il maggiore termine di un mese per alcuni dati) , accanto ai dati tipici del rapporto - come la tipologia contrattuale, l'identità del datore, il luogo di lavoro, la data di inizio e fine, il periodo di prova (se previsto), l'inquadramento del lavoratore, l'orario di lavoro, anche ulteriori informazioni quali: la formazione destinata al lavoratore, la durata delle ferie e dei congedi retribuiti, la procedura e i termini di preavviso in caso di recesso di ambo le parti, le condizioni per modificare i turni di lavoro (in presenza di orari prevedibili) e gli istituti previdenziali e assicurativi cui sono versati i contributi.