

Comunicazioni di lavoro agile, c'è tempo fino al 1° novembre

La nota del ministero. Con un comunicato pubblicato sul sito viene chiarito che le aziende hanno due mesi per regolarizzare l'adempimento con la nuova procedura in vigore da giovedì

Enzo De Fusco Giuseppe Maccarone



adobestock

Resta confermata l'entrata in vigore della nuova disciplina di comunicazione del lavoro agile a giovedì 1° settembre ma le aziende potranno adeguare i sistemi informatici e trasmettere le informazioni richieste entro il 1° novembre.

Il ministero del Lavoro, con una notizia pubblicata sul sito internet, risponde così ai diversi dubbi sollevati nei giorni scorsi (si veda «Il Sole 24 Ore» del 26 agosto) anche se diversi aspetti rimangono aperti.

Il comunicato conferma che la nuova disciplina entra in vigore giovedì. Tuttavia, in considerazione del fatto che la piena operatività della nuova procedura richiede anche l'adeguamento dei sistemi informatici dei datori di lavoro al fine di farli colloquiare con quelli del ministero, in fase di prima applicazione, i nuovi accordi di lavoro agile o la proroga di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre, potranno essere comunicati «entro il 1° novembre 2022».

Quindi, il ministero risolve positivamente due aspetti importanti: il primo, concedendo più tempo ai datori di lavoro, visto che le novità sono state introdotte in

pieno agosto; il secondo riguarda il regime transitorio specificando che la nuova disciplina si applica ai nuovi accordi di lavoro agile o alle proroghe (o modifiche) di precedenti accordi che si perfezionano a partire dal 1° settembre.

Questo vuol dire che accordi di lavoro agile che sono in corso e che scadono, per esempio, a fine anno non dovranno formare oggetto di una nuova comunicazione, rimanendo valida quella fatta precedentemente.

A parte queste notizie positive, rimane aperto il dubbio principale circa l'assenza, nel Dm 149/2022, di un termine specifico per adempiere una volta che la disciplina entrerà a regime.

Come precisato su queste pagine, con la nuova formulazione dell'articolo 23 della legge 81/2017, viene meno il riferimento all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510 (convertito dalla legge 608/1996) e, in pratica, scompare l'obbligo di trasmettere i dati il giorno antecedente l'inizio del lavoro agile, senza essere sostituito da un altro termine.

Su questo punto il ministero sostiene che «occorre considerare che lo stesso si riferisce a una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, nella logica di favorire la semplificazione degli obblighi per i datori di lavoro, la relativa comunicazione andrà effettuata 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 di cui all'articolo 19, comma 3, del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276».

Questa posizione ministeriale appare come una soluzione di ripiego. Infatti, il richiamato comma 5, indica un elenco tassativo delle fattispecie che devono essere comunicate entro i cinque giorni e tale elenco non contempla l'ipotesi richiamata dal ministero, vale a dire la «trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa».

Infatti, nel comma 5 è previsto che la comunicazione di variazione debba essere effettuata per:

trasformazione da rapporto di tirocinio a rapporto di lavoro subordinato;

proroga del termine inizialmente fissato;

trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato;

trasformazione da tempo parziale a tempo pieno;

trasferimento e distacco del lavoratore;

modifica della ragione sociale del datore di lavoro;

trasferimento d'azienda o di ramo di essa.

Va ricordato che uno dei presupposti del sistema penale e degli illeciti amministrativi di cui alla legge 689/1981 è il divieto di applicazione analogica di un precetto che, al contrario, per essere sanzionato deve essere individuato in modo puntuale (principio di legalità).

Il comunicato del ministero del Lavoro, invece, individua un termine per adempiere attraverso l'applicazione analogica dell'articolo 4-bis, comma 5 in cui però non è presente nessun richiamo alla comunicazione del lavoro agile.

In definitiva, serve la modifica della legge o del decreto ministeriale se si vuole sanzionare la mancata o ritardata comunicazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA