

# STUDIO ASSOCIATO

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 01/09/2022

A tutte le Aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 22

Oggetto: **MODIFICHE AL LAVORO AGILE E OBBLIGO DI STIPULARE L'ACCORDO TRA AZIENDA E DIPENDENTE**

## RIFERIMENTI

- Ministero del Lavoro, DM n. 149 del 22 agosto 2022

Lo scorso 20 agosto 2022 è entrata in vigore la **Legge n. 122 del 4 agosto 2022**, che modifica, tra l'altro, la normativa sul **lavoro agile**.

In particolare:

- a partire dal **1° settembre 2022**,
- il datore di lavoro comunica 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.
- Le parti **dovranno sottoscrivere un Accordo sul Lavoro Agile**.

Con **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 149 del 22 agosto 2022**, vengono stabilite le **modalità di comunicazione** e, in particolare, viene fornito il **modello** (fac simile in allegato) concernente le informazioni relative all'accordo di lavoro agile, in attuazione del citato articolo 23, comma 1, della Legge n. 81/2017.

---

L'unica semplificazione introdotta in sede di conversione del DL n. 73/2022 è quella 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 la necessità di allegare gli accordi individuali sottoscritti con i lavoratori, **cosa che era obbligatoria prima del periodo emergenziale Covid**, (accordi che, però, al contempo, **tornano a essere necessari per l'attivazione del lavoro agile dal 1° settembre 2022**).

Preme poi ricordare che, **in caso di mancata comunicazione secondo le modalità previste** dal Decreto del Ministro del Lavoro, si applica la sanzione prevista dall'articolo 19, comma 3, del D.Lgs n. 276/2003 (**sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato**).

Teniamo a precisare che il Lavoro in Modalità Agile non sarà più legato all'Emergenza Pandemica, quindi entrambe le Parti devono essere d'accordo su questa tipologia di rapporto, al momento, salvo ulteriori chiarimenti, sembra che il Datore di Lavoro non possa obbligare il dipendente ad accettare tale rapporto.

***STUDIO ASSOCIATO PERUZZI TRIGGIANI DANI***

**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(\*)<sup>1,2</sup>

**Sezione 5 - Dati d'invio**

Tipologia comunicazione\*

- Inizio periodo
- Modifica
- Annullamento sottoscrizione
- Recesso

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

Data invio\*<sup>1</sup>  Codice comunicazione\*<sup>1</sup>

Identificativo periodo\*<sup>1</sup>

**Sezione 5.1 - Soggetto Abilitato**

Tipologia S. A. (\*)<sup>2</sup> Codice Fi