

*ADAPT* – Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)

*Bollettino speciale ADAPT 18 ottobre 2024, n. 5*

L'articolo 14 del Disegno di legge n. 1264, rubricato *Termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile*, **interviene nel definire in maniera puntuale il termine per l'invio delle comunicazioni obbligatorie** relative al lavoro agile al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, originariamente definito all'art. 23, co. 1, legge n. 81/2017.

In materia di comunicazioni obbligatorie dei lavoratori e delle lavoratrici agili era già intervenuto l'articolo 41 del decreto-legge n. 73/2022 (cd. decreto semplificazioni), convertito in legge n. 122/2022. Tale provvedimento normativo andava a rendere strutturale, anche dopo il periodo emergenziale Covid-19, la procedura di comunicazione semplificata, prevedendo che il datore di lavoro dovesse comunicare in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di fine delle prestazioni di lavoro svolte in modalità agile, eliminando l'obbligo di trasmettere copia di ogni singolo accordo individuale stipulato (si veda [E. Dagnino, M. Menegotto, D. Porcheddu, M. Tiraboschi, Guida pratica al lavoro agile, ADAPT University Press, 2023, pp. 125-127](#)). Il relativo [decreto ministeriale](#) attuativo si faceva poi carico di stabilire le modalità concrete di comunicazione,

Restavano, invece, le **incertezze emerse al livello di prassi applicativa, relative alle tempistiche precise dell'inoltro della suddetta comunicazione**, poiché nella prima formulazione della legge n. 81/2017 risultava richiamato [l'art. 9-bis del Decreto Legge n. 510 del 1996](#), relativo però alle comunicazioni di assunzione; da qui la considerazione emersa a suo tempo secondo cui tale comunicazione sarebbe dovuta avvenire entro il giorno antecedente l'inizio della prestazione in tale modalità.

Un primo tentativo di risposta alle numerose domande e incertezze da parte dei datori di lavoro è stato fornito tramite le [FAQ](#), pubblicate il 23 dicembre 2022 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In particolare, le FAQ specificano che i datori di lavoro privati devono inviare la

comunicazione entro 5 giorni dall'inizio della prestazione in modalità agile o dalla proroga del periodo. Per i datori di lavoro pubblici e le agenzie di somministrazione, la comunicazione deve essere inviata entro il giorno 20 del mese successivo all'inizio della prestazione o alla proroga.

L'articolo 14, comma 1, lettera b) in commento, modifica l'articolo 23, comma 1, primo periodo, della legge 22 maggio 2017, n. 81, prevedendo che il datore di lavoro debba inviare la comunicazione - in via telematica - al Ministero competente «*entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile*».

La disposizione, così formulata, chiarirebbe quindi in maniera definitiva i dubbi relativi alle tempistiche della comunicazione, trasformando in norma di legge quanto già emerso nella prassi amministrativa. E ciò sia per quanto riguarda la comunicazione di **instaurazione** della modalità di lavoro agile, sia per le ipotesi di **modifica, trasformazione (da tempo determinato a indeterminato), nonché di recesso**.

Dubbi di non poca rilevanza laddove, in forza [dell'articolo 19, comma 3, del decreto legislativo n.276/2003](#), l'inadempimento o il ritardo nell'invio della suddetta comunicazione è sanzionabile in via amministrativa con una sanzione variabile dai 100 ai 500 euro per ogni lavoratore o lavoratrice interessata.

Per questa ragione, come già segnalato in sede di [commento del disegno di legge collegato lavoro \(1532 - bis\)](#), durante le audizioni parlamentari è emerso un generale favore per la modifica di cui l'art. 14, sia delle organizzazioni sindacali e datoriali che dagli esperti, considerato che il lavoro agile si riferisce ad una mera trasformazione della modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

**Chiara Nardo**

PhD Candidate ADAPT - Università di Siena

 [@chiaranardo00](#)