



## LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.  
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

### Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro  
Dott. Matteo Marmioli - Consulente del Lavoro  
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

### Soci Ordinari

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro

### Partner di Studio

Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 12  
42124 REGGIO EMILIA (RE)  
Tel.0522.927202

Borgo della Saintrara, 3  
43121 PARMA (PR)  
Tel.0521.941760

P.I. 02735450351

Mail [labour@labourconsulting.com](mailto:labour@labourconsulting.com)

Pec [labourconsulting@legalmail.it](mailto:labourconsulting@legalmail.it)

Web [www.labourconsulting.com](http://www.labourconsulting.com)

Ai Clienti in indirizzo  
Loro sedi

Parma-Reggio Emilia, 9 gennaio 2022.

Oggetto: LAVORO AGILE (smart working) – CONFERMA adempimenti a regime dall'1.1.2023.

Spett.li Clienti,

si fa seguito alla sequenza di informazioni e proroghe nella gestione dello smart working, segnalate con nostre precedenti Newsletters (ultima sul tema - vedi NL 60-2022 del 7 novembre scorso), per ricordare che il 31 dicembre 2022 si è conclusa definitivamente la gestione semplificata emergenziale degli adempimenti legati a tale modalità di lavoro.

Si ritiene utile, pertanto, proporre nuovamente il quadro di sintesi sull'argomento e invitare tutti i Clienti a registrare gli adempimenti per la gestione a regime dello smart working come vigente dal 1° gennaio 2023.

Dal 1° gennaio 2023 le prestazioni per lavoro agile (in corso o di nuova pattuizione) impongono ai Datori di lavoro la gestione a regime degli adempimenti previsti dalla Legge 81/2017 e dai collegati decreti di attuazione; adempimenti che possono essere così sintetizzati:

- ✓ deve essere previsto il coinvolgimento di chi segue in Azienda gli aspetti legati alla sicurezza sul lavoro al fine di contestualizzare in ogni singolo ambito lavorativo tali prestazioni:
  - sia per valutarne l'eventuale regolamentazione in DVR;
  - sia per definire le necessarie modalità informative al dipendente, che devono essere tenute aggiornate e replicate periodicamente.
- ✓ deve essere previsto il coinvolgimento di chi segue in Azienda gli aspetti legati al GDPR privacy, al fine di valutare eventuali adeguamenti al modello di gestione ed alle informative.
- ✓ deve essere prevista la redazione di un accordo individuale – se del caso conseguente ad una specifica policy aziendale e con richiami alla stessa – che contenga tutti gli elementi previsti dalla legge di riferimento (Legge 81/2017). Il ns. Studio è disponibile per seguire la suddetta redazione dell'accordo individuale e della eventuale policy aziendale, a fronte di specifica richiesta in tal senso da parte delle Aziende Clienti.
- ✓ deve essere effettuata la comunicazione telematica tramite il portale ministeriale *Cliclavoro* – utilizzando il nuovo modello introdotto dal DM 22.8.2022 – da inoltrare entro 5 giorni dall'instaurazione o dalla variazione del contratto individuale. Alla comunicazione suddetta non deve più essere allegata copia dell'accordo individuale.

La mancata comunicazione telematica comporta la potenziale applicazione di una sanzione amministrativa da euro 100,00 a euro 500,00 per ogni lavoratore interessato da omissio o tardivo invio su Cliclavoro.

- ✓ è opportuno che le prestazioni in modalità Lavoro Agile siano segnalate con evidenza nel Libro Unico del Lavoro (L.U.L.), al fine della corretta informazione che potrebbe essere utile registrare sistematicamente.

- ✓ come già precisato con nostra NL 4-2023 del 5 gennaio scorso (alla quale si rimanda per ulteriori dettagli), la Legge di Bilancio 2023 (art. 1 comma 306) ha prorogato al 31 marzo 2023 il diritto al lavoro agile per i lavoratori del settore privato che sono "soggetti fragili", ovvero affetti dalle patologie e condizioni individuate dal Decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del DL n. 221/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 11/2022.

Per tutti i Clienti restiamo a disposizione per indirizzare ed analizzare gli adempimenti necessari (qualora ciò non fosse già avvenuto in queste settimane) solo a fronte della segnalazione della prosecuzione e/o instaurazione di rapporti di lavoro in modalità agile in gestione o di futura istituzione.

Nel restare a disposizione per approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA