

La nuova procedura semplificata per lavoro agile e smart working

Descrizione

Ad un anno dall'entrata in vigore dell'obbligo di fatturazione elettronica una nuova prassi operativa è entrata nella quotidianità della maggior parte degli italiani, siano loro operatori economici quali ditte o professionisti oppure semplici privati consumatori.

Dopo una prima misura limitata alle imprese in Lombardia, Emilia Romagna, Piemonte, Liguria, Veneto e Friuli Venezia Giulia, prevista con il [DPCM del 25 febbraio](#) i successivi DPCM hanno ampliato a tutto il territorio nazionale la possibilità di instaurare il lavoro agile o *smart working* con procedura semplificata rispetto alla normativa istitutiva (Legge n. 81 2017).

Cosa prevede la "semplificazione"

Dopo aver illustrato [gli aspetti essenziali dello smart working generale](#), vogliamo concentrarci sugli aspetti pratici della procedura semplificata.

La semplificazione "valida per tutto il periodo dell'emergenza" prevede che :

non è necessario l'accordo scritto controfirmato dal lavoratore. È necessaria una informativa al lavoratore specificando eventualmente il riferimento dal dpcm 1.3 2020, anche se non è prescritto dal decreto.

la comunicazione obbligatoria al Ministero del lavoro (www.cliclavoro.gov.it) , ordinariamente fatta con deposito dell'accordo , **viene sostituita con una procedura semplificata** nella quale è richiesta l'indicazione dei soli dati anagrafici dell'azienda e alla comunicazione dovrà allegarsi l'elenco cumulativo in formato EXCEL dei dipendenti per i quali si richiede lo svolgimento delle mansioni in smart working .

Il Dpcm non prescrive la tempistica per questa comunicazione che sarà da inviare preventivamente o comunque entro 5 giorni dall'avvio dello smart working inteso quale trasformazione del rapporto di lavoro subordinato.

l'informativa sulla sicurezza sul lavoro si può inviare al lavoratore con modalità telematica . INAIL ha pubblicato sul proprio sito un **facsimile di informativa da utilizzare**. Visto il tipo di emergenza andrà specificato che il lavoratore è tenuto a svolgere la sua attività evitando luoghi a rischio contagio (treni, bar, biblioteche ecc) Va ricordato in atti che lo smart working darebbe la possibilità di lavorare non solo al proprio domicilio ma in qualsiasi luogo a scelta del lavoratore.

Smart working e telelavoro

Più esatto sarebbe forse utilizzare la denominazione di **telelavoro** che si distingue dallo *smart working*

perché quest'ultimo consente di lavorare non solo a casa ma in qualsiasi luogo a scelta del lavoratore, mentre in questo caso si raccomanda di evitare i luoghi pubblici.

Viste le motivazioni di forza maggiore imposte da un provvedimento di legge il dipendente non può rifiutarsi di svolgere la prestazione in questa modalità. Se è il lavoratore a chiedere questa trasformazione sarà comunque l'azienda sulla base delle esigenze organizzative a decidere per l'utilizzo del lavoro agile, dato che questa resta una modalità di esecuzione di un rapporto subordinato.

Nelle aziende che utilizzano già questa modalità, per gli stessi dipendenti può essere comunque necessario **comunicare eventuali variazioni** e integrare le informative ai dipendenti .

[Valter Gottardo e Rita Zamai](#), Consulenti del Lavoro Associati

Servizio Agoràpro collegato a questo articolo:
[Problematiche sul lavoro – Imprese e Società](#)

***Per ricevere periodicamente le nostre news nella tua casella e-mail,
[iscriviti alla newsletter Agoràpro.](#)***

Categoria

Imprese e Società

agorapro.eu