



Rag. Luigina Andrighetti Frisoni | Consulente del lavoro | Revisore legale
Dott. Marco Frisoni | Consulente del lavoro | Docente presso Università dell'Insubria, facoltà di Giurisprudenza
Rag. Silvia Frisoni | Consulente del lavoro
Dott. Alessio Bisceglie | Consulente del lavoro
Dott.ssa Silvia Costa | Consulente del lavoro
Dott. Alberto Balestrini | Consulente del lavoro

Circolare n. 174 – 13 Luglio 2020

EMERGENZA “CORONAVIRUS” ED I RIFLESSI SUL RAPPORTO DI LAVORO – SMART-WORKING E COMUNICAZIONE DI AVVIO AL MINISTERO DEL LAVORO

Come già comunicato attraverso precedenti circolari di Studio, nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il Presidente del Consiglio dei Ministri ha emanato il 1° Marzo 2020 un apposito decreto che interviene sulle modalità di accesso allo smart-working, il quale ha previsto la possibilità, nell'intero territorio nazionale e fino al termine dello stato di emergenza attualmente ancora previsto per il 31 Luglio prossimo, di ricorrere allo smart-working attraverso una procedura semplificata e snella, che non necessita della stipula di un accordo individuale tra azienda e lavoratore.

Come noto, anche con il D.P.C.M. del 26 Aprile 2020 è stato raccomandato il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Successivamente, sul tema sono intervenuti due distinti provvedimenti:

- ai sensi del Decreto-Legge del 17 Marzo 2020, n. 18, convertito in Legge n. 27 del 24 Aprile 2020, sino alla fine dello stato di emergenza, i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, hanno diritto di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile, a condizione essa sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Inoltre, ai lavoratori del settore privato con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile;
- ai sensi del Decreto-Legge del 19 Maggio 2020, n. 34, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato, con almeno un figlio a carico minore di 14 anni, avranno diritto al lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione e che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al

reddito, nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia un genitore non lavoratore.

Tutti i datori di lavoro che scelgono di adottare lo smart-working come modalità di resa della prestazione lavorativa, anche al di fuori dei casi sopracitati, sono tenuti a comunicare l'utilizzo dello smart-working attraverso la procedura semplificata per il caricamento massivo delle comunicazioni. Nessuna ulteriore comunicazione è dovuta ad INPS ed INAIL.

La procedura semplificata richiede il salvataggio del solo file Excel (scaricabile direttamente dal portale ministeriale) con i dati dei lavoratori che svolgeranno l'attività lavorativa in modalità smart-working. Non deve essere comunicato nessun accordo individuale o autocertificazione.

Le informazioni da comunicare risultano le seguenti:

- dati aziendali;
- Cognome, nome, codice fiscale dei dipendenti coinvolti;
- Data di decorrenza e fine dello smart-working (una volta raggiunto il termine sarà necessario rinnovare il periodo con un'eventuale nuova comunicazione);
- Voce di tariffa INAIL;
- PAT INAIL.

È sempre possibile inviare una successiva comunicazione se nuovi dipendenti si aggiungono a quelli già in smart-working. Si ricorda che l'accesso al portale ministeriale è possibile per coloro che sono in possesso delle credenziali Cliclavoro o SPID.

In aggiunta, si consiglia di consegnare ai lavoratori interessati sia la comunicazione interna di attivazione smart-working che l'informativa INAIL per assolvere gli obblighi informativi sui particolari rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Entrambi modelli possono essere richiesti al proprio referente di Studio.

Si ricorda, infine, che tale adempimento, pur non essendo ricollegato a particolari sanzioni in caso di inadempimento, risulta in ogni caso prescritto da indicazioni ministeriali, nonché potrebbe essere richiesto in fase di partecipazione a particolari bandi/concorsi previsti per l'aggiudicazione di incentivi e agevolazioni di vario tipo.

A tal proposito si segnala che la società del gruppo, ATI GROUP, è a disposizione sia per porre in essere gli adempimenti necessari a consentire la materiale introduzione dello smart-working in azienda, sia a fornire assistenza in merito a possibili richieste di agevolazioni. Per ulteriori approfondimenti e per scoprire i canali diretti di contatto si rimanda all'apposito [portale](#) dedicato.

Come comunicato in precedenza, le aziende possono provvedere autonomamente alla comunicazione utilizzando il portale internet del Ministero del Lavoro; in alternativa è possibile contattare il referente di Studio al fine di affidare la presa in carico dell'adempimento.

Lo Studio, come di consueto, rimane disponibile per fornire qualsiasi eventuale chiarimento in merito.

Per tutte le ultime novità riguardanti l'emergenza COVID-19 con riferimento all'ambito lavoro, lo Studio invita a consultare il proprio [sito internet](#) così da disporre dell'archivio aggiornato delle ultime circolari, il [canale YouTube](#) del gruppo per rivedere i recenti eventi organizzati ed i video approfondimenti sulle tematiche di maggior interesse nonché a seguire lo Studio attraverso il profilo [LinkedIn](#) per poter ricevere gli ultimi aggiornamenti in tempo reale.

Per opportuna conoscenza, si rimanda alla [circolare n. 42/2020](#), per conoscere le modalità con cui lo Studio rimane operativo e a completa disposizione dei Signori Clienti a partire da lunedì 16 Marzo 2020.

Studio Frisoni e Bisceglie

