

Aggiornati i moduli per lo smart working

Decreto Lavoro

**Il ministero ha recepito
le proroghe contenute
nella legge di conversione**

**Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone**

Aggiornato il modello da utilizzare per comunicare i nominativi dei lavoratori in smart working, a seguito dell'entrata in vigore della legge di conversione del decreto Lavoro. Lo annuncia il ministero del Lavoro con un comunicato apparso sul portale istituzionale del dicastero. I tecnici ministeriali si soffermano, in particolare, sulle modalità di trasmissione della comunicazione di lavoro agile e precisano che è stato aggiornato il modello predefinito che deve essere compilato e trasmessi attraverso la comunicazione ordinaria di lavoro agile, presente tra i servizi online messi a disposizione dell'utenza e utilizzabili previo accreditamento (servizi.lavoro.gov.it).

La legge 85/2023, di conversione del decreto lavoro, ha introdotto nel Dl 48/2023 l'articolo 28-bis che proroga al 30 settembre 2023 la possibilità di effettuare lo smart working da parte dei lavoratori dipendenti pubblici e privati cosiddetti "super fragili", come individuati dal decreto del ministro della Salute del 4 febbraio 2022. Si tratta di persone che presentano una patologia o delle condizioni che il Dm identifica in dettaglio. Tale situazione medica, per essere valida ai fini dell'insorgenza del diritto al lavoro agile, deve essere attestata dal medico di medicina generale del lavoratore mediante il rilascio di un'apposita certificazione.

Inoltre, l'articolo 42, con il nuo-

vo comma 3-bis, proroga al 31 dicembre 2023 il diritto al lavoro agile per i dipendenti del settore privato con almeno un figlio minore di anni 14, sempre che nel nucleo familiare non sia presente altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore.

Sono interessati dalla proroga, sino alla fine del 2023, anche i cosiddetti "fragili", lavoratori dipendenti che un'apposita certificazione medica individua come più esposti a rischio di contagio da Covid per via dell'età o perché immunodepressi in quanto affetti da patologie oncologiche, sottoposti a terapie salvavita e, più in generale, coinvolti in una situazione di maggiore rischio.

Ricordiamo che questa proroga, oltre a riguardare il diritto a svolgere il lavoro agile da parte dei soggetti che si trovano nelle situazioni sopra descritte, include anche la possibilità per il lavoratore di espletare la prestazione resa in modalità agile utilizzando la strumentazione telematica e informatica di cui dispone.

Vale la pena, infine, rammentare che la norma oggetto della proroga prevede anche un'altra tutela per i lavoratori che presentano le situazioni di fragilità individuate dal Dm 4 febbraio 2022. Si prevede, infatti, che l'azienda, al fine di garantire loro una maggiore protezione, assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso la loro destinazione a una mansione diversa, sempre che la stessa sia comunque ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, esplicitata dai contratti collettivi di lavoro applicati; ciò, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1956 - T.1619

