



8° FORUM ONE LAVORO

Smart-working – come implementarlo in
azienda e gestirlo in caso di quarantena

Roberto Camera



Quali sono i passaggi per attivare lo Smart working in azienda?

1) Analisi della struttura organizzativa

- Verifica dell'**impatto diretto e indiretto**
- Verifica dei **costi di gestione**
- Condivisione con il **management**

2) Mappatura delle attività e dei processi esternalizzabili

- IT – HR – Comunicazione – Marketing – Legale – ecc.

3) Sondaggio tra i dipendenti per verificarne *l'appeal*

- Comprende anche una verifica indiretta sui dipendenti (es. dove abitano, hanno figli e di che età)

4) Definire i progetti da realizzare e gli obiettivi da raggiungere

- Allineandoli alle necessità aziendali

5) Creazione di un CCAL che regolamenti il Lavoro Agile in azienda

➤ Opzionale

6) Formazione

- Prevedere ore di formazione obbligatoria in materia di sicurezza sui rischi generali e specifici dell'attività da remoto

7) Sperimentazione

- Fase preliminare:
 - breve periodo (es. max 6 mesi)
 - ridotto numero lavoratori
 - per la verifica dei criteri di valutazione



8) Monitoraggio e valutazione degli obiettivi raggiunti durante la sperimentazione

9) Acquisizione della disponibilità e Avvio dello Smart-working

- Adesione **volontaria** con sottoscrizione dell'accordo individuale



Quando lo Smart working può intervenire per limitare le cd. assenze Covid dei lavoratori?

Tipologia assenza	Documentazione	Diritto allo smart-working	Fino al	Alternativa
Quarantena sanitaria <i>art. 26, D.L. 18/2020</i>	a) Provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL b) Certificato del medico di famiglia	No	Per il periodo indicato nel provvedimento della ASL	- Assenza giustificata ed equiparata alla malattia ai soli fini del trattamento economico
Quarantena per ordinanza amministrativa <i>art. 19, D.L. 104/2020</i> <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i>	Provvedimento dell'Autorità Amministrativa (es. Governo, Regione, Comune, ecc.) che impedisce gli spostamenti e/o lo svolgimento dell'attività lavorativa.	No	Per il periodo indicato nel provvedimento dell'Autorità Amministrativa	- Ferie e permessi - Ammortizzatore Sociale
Quarantena da parte di Autorità di un Paese straniero <i>INPS, mess. n. 3653/2020</i>	Provvedimento di quarantena da parte di una Autorità del Paese straniero.	No	Per il periodo di quarantena estera che andrà sommata con la quarantena richiesta dall'Italia al rientro del lavoratore	- Ferie e permessi - Ammortizzatore Sociale

Tipologia assenza	Documentazione	Diritto allo smart-working	Fino al	Alternativa
Quarantena figlio di età minore dei 14 anni <i>art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020)</i> <i>INPS, circ. n. 116/2020</i>	Provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL che impone la quarantena ai soggetti frequentanti una delle seguenti <i>location</i> : <ul style="list-style-type: none"> – scuola – palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati – strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche 	No	Fino al 31 dicembre 2020	Congedo straordinario a carico INPS, pari al 50% della retribuzione. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa. (soltanto qualora la quarantena sia stata disposta all'interno del plesso scolastico)
Quarantena figlio di età compresa tra i 14 e i 15 anni <i>art. 21-bis, L. 126/2020 (come modificato dal D.L. 137/2020)</i> <i>INPS, circ. n. 116/2020</i>	Provvedimento del Dipartimento di prevenzione della ASL che impone la quarantena ai soggetti frequentanti delle seguenti <i>location</i> : <ul style="list-style-type: none"> – scuola – palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati – strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche 	No	Fino al 31 dicembre 2020	Congedo straordinario non retribuito e sul quale non è riconosciuta la contribuzione figurativa. (soltanto qualora la quarantena sia stata disposta all'interno del plesso scolastico).

Tipologia assenza	Documentazione	Diritto allo smart-working	Fino al	Alternativa
Sospensione della didattica in presenza nelle scuole secondarie di primo grado <i>art. 13, D.L. 149/2020</i>	Provvedimento dell'Autorità Amministrativa che dispone la chiusura delle scuole secondarie di primo grado e l'avvio della didattica a distanza.	No	Per il periodo di sospensione della didattica in presenza	Congedo straordinario a carico INPS, pari al 50% della retribuzione. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.
Sospensione della didattica in presenza del figlio con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, co 1, della Legge 104/1992) <i>art. 13, D.L. 149/2020</i>	Provvedimento dell'Autorità Amministrativa che dispone la chiusura delle scuole e/o dei centri diurni a carattere assistenziale.	No	Per il periodo di sospensione della didattica in presenza	Congedo straordinario a carico INPS, pari al 50% della retribuzione. I periodi di congedo sono coperti da contribuzione figurativa.
Quarantena volontaria del lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> - Il lavoratore ritiene di essere stato a contatto con un soggetto positivo al Covid - Il lavoratore è ipocondriaco 	No	???	<ul style="list-style-type: none"> - Ferie e permessi - Assenza non giustificata e non retribuita (possibile avvio di un procedimento disciplinare) - Ammortizzatore Sociale

Tipologia assenza	Documentazione	Diritto allo smart-working	Fino al	Alternativa
Lavoratori con figli disabili <i>art. 21-ter, L. 126/2020</i>	Genitori lavoratori dipendenti privati che hanno un figlio disabile grave (ai sensi della Legge 104/1992), a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.	Sì	30 giugno 2021	Assenza giustificata e retribuita
Lavoratori fragili - disabili gravi (art.3, co 3, L. 104/1992) - con rischio derivante da immunodepressione - con rischio derivante da esiti da patologie oncologiche o dalle conseguenti terapie salvavita <i>art. 26, co 2-bis, D.L. 18/2020</i>	Provvedimento del medico competente, o in mancanza, dall'INAIL, dall'ASL o dai dipartimenti di medicina legale e di medicina del lavoro delle Università	Sì anche attraverso: • l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, • lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.	31 dicembre 2020	Assenza giustificata e retribuita