

SMART WORKING PER LA GESTIONE DELL'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA DA COVID19: PRINCIPALI CASISTICHE DIPARTIMENTO LAVORO

Il presente documento è stato elaborato dai professionisti del Dipartimento Lavoro dello Studio ed è destinato esclusivamente ai clienti di Quorum. Ne è quindi vietata la riproduzione, la comunicazione e la diffusione con qualsiasi mezzo a soggetti diversi dai destinatari suddetti

Roma/Milano, 6 settembre 2020



Premessa

Il tema dello smart working è di grande attualità e la casistica che si pone all'attenzione degli addetti ai lavori è alquanto articolata. Inoltre l'avvio dell'anno scolastico reca situazioni nuove rispetto al periodo del lockdown. Si aggiunga, tra l'altro, che nel corso del mese è previsto un confronto istituzionale con le Parti Sociali che potrebbe determinare la proroga della disciplina emergenziale/speciale oltre il 15 ottobre. E' altresì in fase di definizione anche la possibilità di accedere allo smart working ed ai congedi straordinari per i genitori di figli minori di quattordici anni nei casi in cui questi ultimi dovessero essere sottoposti a quarantena obbligatoria, come da disposizioni contenute nel decreto legge, ancora non pubblicato, approvato dal Consiglio dei Ministri in data 3 settembre 2020. Con tali presupposti, il Dipartimento Lavoro dello Studio ha approntato per i propri clienti il presente documento per cercare di fornire una guida operativa di immediata consultazione ed utilizzo.



Casistica Generale


A- ESISTENZA DI ACCORDO AZIENDALE ANTECEDENTE LA DISCIPLINA EMERGENZIALE

Lo smart working si applica ai dipendenti che hanno sottoscritto un accordo individuale con le modalità ivi previste, salvo l'applicazione di specifiche previsioni della disciplina emergenziale.

B- DISCIPLINA EMERGENZIALE

Lo smart working si applica in assenza di un accordo individuale con le modalità stabilite a livello collettivo e/o individuale sino al 15 ottobre 2020, salvo proroghe del termine, qualora le mansioni siano compatibili con tale modalità di lavoro.

Casistica – Disciplina Emergenziale




B1- LAVORATORI FRAGILI – secondo la circolare n. 13 del 4 settembre 2020, il concetto di fragilità va individuato in quelle condizioni dello stato di salute rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare un esito più grave o infausto in caso di infezione. Per cui la maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio. Venuta meno la norma che assicurava il diritto allo smart working per tale categoria, il dipendente può chiedere la visita del medico competente in presenza di patologie con scarso compenso clinico (ad esempio malattie cardiovascolari, respiratorie, metaboliche). In tale ipotesi ed all’esito della visita il medico competente esprimerà il giudizio di idoneità fornendo in via prioritaria indicazioni per l’adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del dipendente. Tra queste misure essere previsto il ricorso allo smart working. Ovviamente nulla esclude che il datore di lavoro possa chiedere la visita in luogo del dipendente o collocare in smart working il dipendente in chiave prudenziale a prescindere dalla visita del medico competente e dalla sua valutazione.

B2- LAVORATORE POSITIVO, ASINTOMATICO O NON – È collocato in malattia.

Casistica – Disciplina Emergenziale

B3- LAVORATORE IN ATTESA DI ESITO DEL TEST



B3a- Se è stato a stretto contatto con casi confermati di malattia e, pertanto, posto in quarantena con sorveglianza attiva, è considerato in malattia ed il periodo non è computato ai fini del comporta.

B3b- Se è rientrato dai uno dei Paesi identificati come zone epidemiologiche a rischio e, pertanto, sottoposto a permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, è considerato in malattia ed il periodo non è computato ai fini del comporta.

B3c- Se il test è stato effettuato dal lavoratore al di fuori delle indicate ipotesi, mancando una certificazione attestante lo stato di quarantena non potrà considerarsi in malattia, Si potrà tuttavia valutare l'adozione dello smart working a scopo precauzionale a tutela della popolazione aziendale.

Casistica – Disciplina Emergenziale

B4- GENITORI CONVIVENTI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE DI ETÀ INFERIORE A 14 ANNI

B4a- Scuola regolarmente operativa: il genitore non ha diritto allo smart working a meno che non ricorra una delle ipotesi precedentemente indicate.

B4b- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio senza che il figlio sia in attesa di test o positivo: il genitore potrà svolgere la prestazione in smart working.

B4c- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio in attesa di test in assenza di un provvedimento del Dipartimento di prevenzione che lo ponga in quarantena : il genitore potrà svolgere la prestazione in smart working. Nel caso in cui ciò sia impossibile potrà essere sospeso cautelativamente ma senza diritto ad alcun tipo di indennità di malattia.





B4- GENITORI CONVIVENTI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE DI ETÀ INFERIORE A 14 ANNI

B4d- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio in quarantena a seguito di un provvedimento del Dipartimento di prevenzione -

Il D.L. 8 settembre 2020, n. 111 ha previsto che, fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori dipendenti, con figli conviventi minori di 14 anni, potranno svolgere la prestazione di lavoro da remoto, per tutto o parte del periodo di durata della quarantena disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico ove studia il proprio figlio.

Qualora l'attività lavorativa non fosse compatibile con il lavoro agile ovvero in alternativa ad esso, uno dei due genitori potrà astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, attraverso un congedo straordinario.

Per questo congedo, che potrà essere richiesto anche ad ore, il legislatore riconosce una indennità pari al 50% della retribuzione percepita dal lavoratore, calcolata secondo quanto previsto per il congedo di maternità (ad eccezione del comma 2 dell'art. 23 del D. L.vo n. 151/2001). I periodi di congedo saranno coperti da contribuzione figurativa.

La fruizione del congedo straordinario, ovvero dello smart-working, da parte di uno dei genitori, inibisce l'altro genitore dal richiedere le medesime agevolazioni. Stesso divieto è previsto qualora l'altro genitore non svolga alcuna attività lavorativa.

Il beneficio del congedo parentale straordinario è riconosciuto nel limite massimo di spesa di 50 milioni di euro. Qualora l'INPS, deputata al monitoraggio della spesa, verifici il raggiungimento, anche in via prospettica, del limite di spesa, bloccherà la presentazione di ulteriori domande



Casistica – Disciplina Emergenziale



Aggiornamento al D.L.
08/09/2020 n. 111

B4- GENITORI CONVIVENTI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE DI ETÀ INFERIORE A 14 ANNI

B4d- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio in quarantena a seguito di un provvedimento del Dipartimento di prevenzione -

Il Testo del decreto lascia aperti alcuni dubbi interpretativi:

- non sembra sussistere un periodo massimo di congedo straordinario richiedibile;
- la richiesta del lavoro agile non viene definita quale diritto del lavoratore, ma come mera possibilità.





Casistica – Disciplina Emergenziale

B4- GENITORI CONVIVENTI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE DI ETÀ INFERIORE A 14 ANNI

B4e- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio positivo: il genitore, a prescindere dal fatto che sia positivo, è in quarantena.

B4f- Scuola o classe regolarmente operativa in cui siano istituiti turni che non si conciliano con l'orario di lavoro: il genitore può avere diritto allo smart working a seconda dell'orario che deve osservare e del turno della scuola.

Casistica – Disciplina Emergenziale

B5- GENITORI CONVIVENTI CON FIGLI IN ETÀ SCOLARE DI ETÀ SUPERIORE A 14 ANNI

B5a- Scuola regolarmente operativa: il genitore non ha diritto allo smart working a meno che non ricorra una delle ipotesi sopra indicate.

B5b- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio senza che il figlio sia in attesa di test o positivo: il genitore potrà svolgere la prestazione in smart working

B5c- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio in attesa di test: il genitore potrà svolgere la prestazione in smart working. Nel caso in cui ciò sia impossibile potrà essere sospeso cautelativamente, ma senza diritto ad alcun tipo di indennità di malattia.

B5d- Scuola o classe con lezioni sospese per rischio di contagio con figlio positivo: il genitore, a prescindere dal fatto che sia positivo, è in quarantena.

B5e- Scuola o classe regolarmente operativa in cui siano istituiti turni che non si conciliano con l'orario di lavoro: il genitore può avere diritto allo smart working a seconda dell'orario che deve osservare e del turno della scuola.





Casistica – Disciplina Emergenziale

B6- LAVORATORE PORTATORE DI HANDICAP O DISABILE (NON NECESSARIAMENTE FRAGILE)

Si possono applicare a seconda delle circostanze le previsioni della circolare del Ministero della Salute del 4 settembre 2020.

B7- LAVORATORE CHE FRUISCE DI MEZZI PUBBLICI PER RAGGIUNGERE IL LUOGO DI LAVORO

A meno che non ricorra una delle ipotesi sopra indicate che prevedono il diritto allo smart working, il dipendente in questione non ha diritto allo smart working.

B8- EVENTUALE LOCK DOWN PARZIALE E LAVORATORE NON IN ATTESA DEL TEST O NON POSITIVO

In tale ipotesi il dipendente avrà il diritto di lavorare in smart working.

Casistica – Disciplina Emergenziale

B10- IPOTESI DI CONTAGIO IN AZIENDA

B10a- per il lavoratore risultato positivo opererà la disciplina dell'infortunio sul lavoro

B10b- il lavoratore che è stato a stretto contatto con il soggetto risultato positivo verrà considerato in malattia (quarantena) sino all'esito del test

B11- LAVORATORI IMMUNODEPRESSI, AFFETTI DA PATOLOGIE ONCOLOGICHE O SOTTOPOSTI A TERAPIE SALVAVITA

Possono non rendere la prestazione e il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero

B12- LAVORATORI NON IN QUARANTENA FIDUCIARIA RESIDENTI IN ZONE PER LE QUALI DOVESSE ESSERE PREDISPOSTO UN NUOVO LOCKDOWN E CHE SVOLGONO LA LORO ATTIVITÀ IN DIFFERENTE COMUNE

Possono lavorare in smart working.





Definizioni rilevanti

Quarantena equiparata a malattia: è il periodo con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva e della quarantena precauzionale. Pertanto, la tutela viene riconosciuta a fronte di un procedimento di natura sanitaria dal quale non è possibile prescindere, stante sia l'equiparazione della stessa alla malattia, sia l'obbligo per il lavoratore di produrre idonea certificazione sanitaria.

Sorveglianza attiva: provvedimento adottato nei confronti delle persone che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva.

Permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva: provvedimento adottato nei confronti delle persone che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio.

Fragilità: condizioni dello stato di salute del dipendente rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e che può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico, sia di tipo clinico. La “maggiore fragilità” nelle fasce di età più elevate va intesa congiuntamente alla presenza di comorbilità che possono integrare una condizione di maggior rischio.



Principali fonti normative e prassi di riferimento

- D. Lgs. n. 81/2008 e Legge n. 81/2017
- Legge D.L. 19 maggio 2020, n. 34, articoli 83 e 90 – convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;
- D.L. 17 marzo 2020, n. 18/2020, articolo 26 – convertito dalla Legge n. 27/2020;
- D.L. 23 febbraio 2020 n. 6, articolo 1, comma 2, lettere h e i – convertito dalla legge 5 marzo 2020, n. 13;
- D.L. 25 marzo 2020, n. 19, articolo 1, comma 2, lettere d) ed e) - convertito dalla legge 22 maggio 2020, n. 35;
- Circolare Inps
- Inps, messaggio 24 giugno 2020, n. 2584
- Ministero del Lavoro, circolare del 4 settembre 2020, n. 13