

Linee guida per i lavoratori con attività non telelavorabile

*Linee guida a cura del Servizio Risorse Umane
5 novembre 2020 aggiornate al 15 marzo 2021*

Sono considerate attività non telelavorabili in Fondazione:

- a. le attività la cui esecuzione è fondata sull'utilizzo di macchinari, strumentazione e/o di materiale presente in sede (laboratori e biblioteca);
- b. le attività di carattere tecnico, tecnologico, sperimentale, di ricerca e di assistenza tecnica svolte in laboratorio;
- c. le attività che richiedono la prevalente presenza in sede (a titolo esemplificativo e non esaustivo, magazzinieri, addetti alla manutenzione, operai, tecnici, addetti alla direzione dei lavori dei cantieri, attività che prevedono o necessitano di contatto con l'utenza o con colleghi, attività di assistenza e service);
- d. le attività specialistiche che richiedono, per la loro esecuzione, la presenza in sede;
- e. tutte le altre attività che non possono essere eseguite prevalentemente da remoto.

Le attività non telelavorabili sono ulteriormente distinte in:

1. **Attività non convertibili in lavoro da remoto al 100%**, per le quali il dipendente non può agire nel contesto virtuale le conoscenze/competenze richieste per svolgere l'attività;
2. **Attività non convertibili in lavoro da remoto al 80%**, per le quali il dipendente può agire solo parzialmente in un contesto virtuale le conoscenze/competenze richieste per svolgere l'attività;
3. **Attività non convertibili in lavoro da remoto al 50%**, in quanto il dipendente può agire in buona parte anche in un contesto virtuale le conoscenze/competenze richieste per svolgere l'attività.

Come comportarsi in caso di problematiche Covid-19

Dipendente positivo al virus Covid-19 o con sintomi riconducibili o in isolamento fiduciario in attesa di accertamenti sanitari

Il dipendente che ha contratto il virus (tampone positivo), posto in isolamento fiduciario contatta immediatamente il proprio medico curante per la valutazione di competenza ai fini dell'emissione del certificato di malattia. Il dipendente è tenuto a comunicare tale situazione al proprio Responsabile diretto, all'ufficio sicurezza FBK sanitaria@fbk.eu e all'ufficio HR - hr.smartworking@fbk.eu

Il dipendente rientra in servizio solo dopo l'accertamento di avvenuta negativizzazione alla malattia (esito tampone negativo).

Nei casi di dipendenti in quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario in attesa di accertamenti sanitari che non si trovino comunque nella condizione di malattia certificata, è consentito lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Dipendenti a stretto contatto con persone conviventi positive o con sintomatologia Covid-19 correlata - dipendenti a stretto contatto con soggetti terzi positivi o con sintomatologia Covid-19 correlata.

Nel caso di stretto contatto con persone conviventi positive o con sintomatologia Covid-19 correlata, ovvero con un soggetto terzo, risultato positivo (es. un conoscente, un amico, ecc.), o che presenta sintomi riconducibili al Covid-19, il dipendente è tenuto a comunicare tale situazione al proprio Responsabile diretto, all'ufficio sicurezza FBK sanitaria@fbk.eu, all'ufficio HR - hr.smartworking@fbk.eu e al proprio medico di fiducia.

In relazione a tali circostanze se il dipendente viene posto in quarantena presta, ove possibile, la propria attività in smart working esclusivo fino al termine della quarantena.

Dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 1 (100% non telelavorabile).

Per rendere l'attività lavorativa eseguibile da remoto, il Responsabile diretto valuta un temporaneo cambio di mansione, nell'ambito della categoria di inquadramento, nonché a seguire specifiche attività di formazione eventualmente assegnate. Qualora ciò non fosse possibile il dipendente potrà giustificare l'assenza ricorrendo a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.

Dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 2 (80% non telelavorabile).

Potrà svolgere la prestazione lavorativa in smart working, in accordo con Responsabile diretto, nel limite del 20% delle giornate lavorative previste in un anno (ad es. per il 2020 gg. lavorativi 304 - da riproporzionare in caso di part time verticale: giornate telelavorabili max 60 frazionate in semestri (30). Le giornate di lavoro da remoto non usufruite nel corso del semestre non potranno essere riportate a quello successivo.

Qualora fosse necessario giustificare ulteriori giornate di assenza sarà possibile ricorrere a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.

Il dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 3, (50% non telelavorabile).

Potrà svolgere la prestazione lavorativa in smart working, in accordo con Responsabile diretto, nel limite del 50% delle giornate lavorative previste in un anno (ad es. per il 2020 gg. lavorativi 304 - da riproporzionare in caso di part time verticale - giornate telelavorabili max 150 frazionate in semestri (75). Le giornate di lavoro da remoto non usufruite nel corso del semestre non potranno essere riportate a quello successivo.

Qualora fosse necessario giustificare ulteriori giornate di assenza sarà possibile ricorrere a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.

In caso di lockdown/zona rossa:

Dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 1 (100% non telelavorabile).

Per rendere l'attività lavorativa eseguibile da remoto, il Responsabile diretto valuta un temporaneo cambio di mansione, nell'ambito della categoria di inquadramento, nonché a seguire specifiche attività

di formazione eventualmente assegnate. Qualora ciò non fosse possibile il dipendente potrà giustificare l'assenza ricorrendo a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.

Dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 2 (80% non telelavorabile).

Potrà svolgere la prestazione lavorativa in smart working, in accordo con Responsabile diretto, nel limite del 20% delle giornate lavorative previste in un anno (ad es. per il 2020 gg. lavorativi 304 - da riproporzionare in caso di part time verticale: giornate telelavorabili max 60 frazionate in semestri (30). Le giornate di lavoro da remoto non usufruite nel corso del semestre non potranno essere riportate a quello successivo.

Qualora fosse necessario giustificare ulteriori giornate di assenza sarà possibile ricorrere a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.

Il dipendente con attività non telelavorabile appartenente al gruppo 3, (50% non telelavorabile).

Potrà svolgere la prestazione lavorativa in smart working, in accordo con Responsabile diretto, nel limite del 50% delle giornate lavorative previste in un anno (ad es. per il 2020 gg. lavorativi 304 – da riproporzionare in caso di part time verticale - giornate telelavorabili max 150 frazionate in semestri (75). Le giornate di lavoro da remoto non usufruite nel corso del semestre non potranno essere riportate a quello successivo.

Qualora fosse necessario giustificare ulteriori giornate di assenza sarà possibile ricorrere a congedi e/o permessi previsti dalla normativa vigente, o ferie o ROL.