



**Segreterie di Coordinamento  
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin  
Gruppo UniCredit**

## AGGIORNAMENTO CORONAVIRUS 19.03.20 in particolare su quanto previsto dal DECRETO CURA ITALIA

### **LE PERSONE PRIMA DI TUTTO**

Qui di seguito vi inviamo le attuali indicazioni ricevute dall'azienda.

Altri aggiornamenti arriveranno nei prossimi giorni.

Nella mattinata di ieri, a distanza di diverse ore dall'ufficializzazione dell'avvenuta approvazione in Consiglio dei Ministri, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (Serie Generale del 17.03.2020 n. 70) il Decreto Cura Italia (DL 17 marzo 2020, n. 18) recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

Tra queste si segnalano:

- la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di usufruire:

o per i figli di età non superiore ai 12 anni o con disabilità in situazione di gravità accertata (in alternativa, voucher baby sitting richiedibile all'INPS fino a un massimo di 600 euro), di un periodo di 15 giorni (aggiuntivi alle normali dotazioni di congedo parentale) al 50% del trattamento retributivo;

o con figli minori di età compresa tra i 12 e i 16 anni, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado;

Dal punto di vista operativo - in attesa delle necessarie istruzioni che devono provenire dall'INPS - i colleghi che dovessero richiedere i suddetti congedi parentali retribuiti verranno gestiti con un codice provvisorio ("DEM -PERMESSO PER EMERGENZA SANITARIA"), mentre nel caso di richieste di congedi non retribuiti verrà utilizzato il già esistente codice assenza MOTIVI FAMILIARI (ASF).

- l'incremento del numero di giorni di permesso mensile retribuito di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 104/92, in caso di handicap grave, nei mesi di marzo ed aprile 2020 di ulteriori dodici giornate;

Dal punto di vista operativo si precisa che è possibile scegliere come distribuire i 12 giorni aggiuntivi nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese). Le modalità per la richiesta e i codici per l'utilizzo di questi permessi rimangono gli stessi di sempre. Per i mesi di marzo e aprile si è provveduto a "sbloccare" l'inserimento di permessi mensili ex lege 104 oltre i consueti 3 giorni mensili.

- in caso di lavoratore dipendente con disabilità grave è possibile l'assenza dal lavoro fino al 30 aprile: in questi casi l'assenza è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena

obbligatoria (e quindi alla malattia); resta comunque la possibilità di utilizzare anche i permessi della legge 104/1992 estesi a 18 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile. Qualora invece si sia in presenza di condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, è prevista l'assenza dal lavoro fino al 30 aprile equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

- la conferma del favore allo sviluppo del lavoro agile, considerato strumento utile a garantire la prosecuzione dell'attività aziendale al contempo limitando la mobilità dei lavoratori e contenendo i fattori di rischio e di contagio;

- il bonus di 100 euro per i lavoratori (con reddito annuo fino a 40.000 euro) che nel mese di marzo si siano dovuti recare per svolgere la propria attività nella sede ordinaria di lavoro senza poter fruire dello smart working (in proporzione ai giorni lavorati in sede);

- l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva per Covid-19 (escludendone la computabilità a fini di comporto).

Per maggiori elementi di dettaglio applicativo, l'azienda è in attesa delle previste ulteriori istruzioni che proverranno dall'INPS, come pure degli esiti dell'approfondimento che verrà effettuato a livello di categoria in base a quanto previsto dal Protocollo 16/3/20 in merito alle assenze dal servizio correlate alle misure adottate per contrastare la diffusione del virus COVID-19.

L'azienda segnala inoltre che:

- presso tutte le Region, al fine di contribuire a diminuire drasticamente l'afflusso di clienti presso le ns Filiali, è stata adottata una modalità di esecuzione, tramite colleghi dedicati (task force), di operazioni bancarie da remoto con l'ausilio di UniDirect per la validazione del riconoscimento dei clienti;

- anche al fine di consentire quanto sopra, nei prossimi giorni verranno individuate circa 50 risorse in carico a strutture di Operations per supportare UniDirect in alcune specifiche attività di supporto ai clienti; i colleghi che verranno individuati inizieranno un periodo di formazione il 25 marzo al fine di essere pienamente operativi dal 30 marzo (coloro che non potranno operare in smart working dovranno prestare la propria attività in sede);

- nelle prossime ore verranno fornite ulteriori istruzioni sull'operatività da remoto dei gestori first come pure ulteriori indicazioni operative in merito alla gestione valori degli ATM presenti nelle agenzie chiuse al pubblico e sulla gestione di cambiali e protesti.

Continuate ad informarci, tramite i dirigenti sindacali presenti nel territorio, sulle criticità presenti nei luoghi di lavoro.

Milano 19 marzo 2020