



RITORNO AL PASSATO DAL 15 MARZO SI TORNA IN "ZONA ROSSA"

Ad un anno esatto dall'inizio della pandemia anche il Veneto torna di nuovo in "**zona rossa**".

Purtroppo ci troviamo ad affrontare le difficoltà che già altre Regioni prima di noi hanno affrontato nelle scorse settimane.

Riteniamo sia utile fare un riepilogo delle regole vigenti sia a livello di legge sia nelle filiali di Intesa.

● **Cosa dice la legge**

Il Governo è appena intervenuto sabato 13 con DL in favore dei genitori, visto che sono sospese le attività in presenza nei nidi e nelle scuole di ogni ordine e grado con svolgimento della didattica totalmente a distanza.

Con l'articolo 2, che trovate in allegato, il Decreto ha stabilito in particolare che:

- ✓ il genitore di figlio convivente minore di 16 anni, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza (DAD), alla durata dell'infezione nonché alla durata della quarantena del figlio,
- ✓ nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, alternativamente all'altro genitore è prevista la possibilità di usufruire di congedi retribuiti al 50% per figli sotto i 14 anni, retroattivi dal 1 gennaio 2021. I giorni saranno riconosciuti nel limite di spesa previsto dal Governo per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere alla richiesta dei congedi sono stabilite dall'INPS. Nel caso in cui sia raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

● **Cosa è previsto in Intesa**

Si ricorda che era stato firmato un accordo a giugno, ancorché scaduto il 30/09/2020, con il quale veniva **GARANTITA** la possibilità di adesione al Lavoro Flessibile a **TUTTI** i dipendenti del Gruppo con figli di età fino ai 14 anni (ora dal DL fino a 16 anni) **in TUTTI I RUOLI E TUTTE LE MANSIONI**.

Alla luce del nuovo Decreto ed in attesa delle adeguate modifiche degli accordi sia nazionali sia aziendali, si ricorda che:

- ✓ le giornate di cui sopra dovranno essere pianificate e preventivamente autorizzate dal Responsabile dell'unità organizzativa
- ✓ il lavoro flessibile è **prestazione lavorativa**, non si tratta di ferie o permessi, come alcuni Responsabili purtroppo ancora oggi pensano o lasciano intendere in modo subdolo a chi ne fa richiesta
- ✓ per il personale operante presso le filiali della rete **la programmazione dovrà permettere l'apertura della filiale** di appartenenza, poiché rimane il vincolo dell'apertura al pubblico, ma si evidenzia che **sono sufficienti due persone per aprire la filiale**.

Oggi ormai tutte (o quasi) le colleghe ed i colleghi sono abilitati al lavoro flessibile e perciò riteniamo che le criticità del passato debbano essere superate, con la finalità di agevolare la genitorialità in questo momento ancora molto difficile per la gestione dei figli minori.

Pertanto nessuna difficoltà deve essere fatta da parte dei Responsabili nel concedere il lavoro flessibile ai genitori che lo richiedano, perché l'attenzione alle persone DEVE sempre prevalere rispetto all'attenzione ai budget!

● **Modello Operativo e di presenza in filiale previsto nelle "zone rosse"**

- ✓ Tutte le filiali rimangono aperte anche in zona rossa.
- ✓ **Turnazione nelle filiali con organico >12, si riceve solo su appuntamento anche in cassa** e solo previo screening telefonico con accesso contingentato con set limitato di operazioni ammesse (come previsto a giugno e con elenco operazioni presente sul sito della banca).
- ✓ Ore di cassa e consulenza invariate.
- ✓ Ingresso clientela contingentato, secondo le regole già individuate (numero pari a quello dei gestori base presenti e disponibili, più le postazioni CSA ove presenti). Numero complessivo presenza persone (personale, clienti, terzi, consulenti, fornitori, manutentori) entro valore individuato per ogni sede.
- ✓ Gli Specialisti operano dalla filiale/sede di assegnazione ed i Direttori di Area scelgono una filiale seguendo entrambi l'eventuale turnazione della filiale.
- ✓ Riunioni ed attività esterne in modalità a distanza.

Ce n'è voluto di tempo ma a seguito delle nostre pressanti e continue richieste fin dall'inizio della pandemia, dopo aver ottenuto i plexiglass per le postazioni di cassa e accoglienza, ora FINALMENTE saranno in arrivo anche:

- ✓ **l'installazione dei plexiglass per le postazioni di tutti i gestori**
- ✓ **l'installazione dei termoscanner a piantana a gestione automatica in tutte le filiali d'Italia**
- ✓ **nuovamente in distribuzione le mascherine FFP2**

Invitiamo tutti ad utilizzare SEMPRE le mascherine fornite dall'azienda nei locali aziendali, a mantenere la distanza sia con i clienti ma anche tra colleghi e a seguire tutte le indicazioni di sicurezza come da disposizioni aziendali.

Vi invitiamo a segnalare sempre ai referenti FABI sul territorio le situazioni che vadano a ledere i DIRITTI e le TUTELE previste, per poter intervenire con tempestività.

15 marzo 2021

***I Coordinatori Territoriali e gli RLS FABI
VERONA-PADOVA-ROVIGO
Gruppo IntesaSanpaolo***

ART. 2

(Congedi per genitori e bonus baby-sitting)

1. Il genitore di figlio convivente minore di anni sedici, lavoratore dipendente, alternativamente all'altro genitore, può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.
2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio. Il beneficio di cui al presente comma è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.
3. Per i periodi di astensione fruiti ai sensi del comma 2, è riconosciuta in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa di cui al comma 8, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
4. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori a decorrere dal 1° gennaio 2021, e fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 2 con diritto all'indennità di cui al comma 3 e non sono computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.
5. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 2, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.
6. I lavoratori iscritti alla gestione separata INPS, i lavoratori autonomi, il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei



tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, per i figli conviventi minori di anni 14, possono di scegliere la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo 100 euro settimanali, da utilizzare per prestazioni effettuate per i casi di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96. Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. Il bonus è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia di cui al terzo periodo è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido di cui all'articolo 1, comma 355, legge 11 dicembre 2016, n. 232, come modificato dall'articolo 1, comma 343, della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Il bonus di cui al presente comma può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 e comunque in alternativa alle misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4.

7. Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5 oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del bonus di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6.

8. I benefici di cui ai commi da 2 a 7 sono riconosciuti nel limite di spesa di 282,8 milioni di euro per l'anno 2021. Le modalità operative per accedere ai benefici di cui al presente articolo sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.

9. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui al presente articolo, è autorizzata la spesa di 10,2 milioni di euro per l'anno 2021.

10. Le misure di cui ai commi 1, 2, 3, 5, 6 e 7 si applicano fino al 30 giugno 2021.

11. Agli oneri derivanti dai commi 8 e 9, pari a 293 milioni di euro per l'anno 2021, si provvede ai sensi dell'articolo 3.

12. Le amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

