



Uni-Inform
Gruppo Unicredit



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Copyright: majivecka/123rf.com

Bollettino informativo a diffusione interna per gli iscritti Fabi del Gruppo Unicredit
Numero tre – marzo/aprile 2020

All'interno speciale
Congedi Parentali Covid-19



Bancari ai tempi del corona virus

REDAZIONE FABI UNI-INFORM

Direttore Responsabile
Marco Tinterri

Direttore Comitato di Redazione
Marianosa Petrucci

Comitato di Redazione
Francesco Colasuonno
Marianosa Petrucci
Marco Rossi
Marco Tinterri
Filippo Virzi

Hanno collaborato al presente numero:

Vittorio Bonaventura, Coordinatore Territoriale FABI Region Centro
Cristina Gobbi, componente OdC Fabi Unicredit spa

E-mail a cui inviare le vs osservazioni
redazione@fabiunicredit.org

Sito Web dove recuperare tutto il materiale
informativo della Fabi di Unicredit Group
<http://www.fabiunicredit.org>

Sommario

EDITORIALE

Bancari ai tempi del corona virus.....1

ATTUALITÀ

Bancari ai tempi del corona virus di Vittorio Bonaventura.....2

Le banche sono ritenute essenziali! E i lavoratori?.....3

Congedo parentale straordinario Covid-19.....4

I 20 punti chiave per la richiesta all'INPS del congedo Covid-19....6

Covid-19 e permessi aggiuntivi L.104.....7

Nuove coperture assicurative per Covid-19.....8

Uni.C.A. e Covid-19.....9

Bonus seggiolino antiabbandono 2020.....9

Bancari ai tempi del corona virus

In questo momento drammatico lo strenuo impegno della Fabi e di tutte le altre OO.SS. è rivolto a ciò che più che mai diventa un obiettivo primario. **La tutela della salute di colleghe e colleghi.**

Molte sono state le iniziative avviate, sia a livello di settore che in azienda, via via comunicate ai colleghi. Tutte intraprese con l'obiettivo di gestire al meglio l'emergenza in atto, in un divenire incessante di situazioni.

Fondamentale il continuo confronto con l'azienda, al fine di denunciare tempestivamente i tanti problemi, evidenziare le criticità, esigere le soluzioni più idonee.

Di particolare rilievo anche tutte le iniziative messe in campo, unitariamente e a ritmo serrato, dalle segreterie nazionali.

Il 12 marzo denunciano al Ministero degli Interni il perdurare di un'eccessiva affluenza di clientela agli sportelli nonostante le misure restrittive in atto.

Il 16 marzo sottoscrivono con ABI un primo protocollo di settore per la gestione dell'emergenza e avanzano, contestualmente, la richiesta di chiusura totale degli sportelli per 15 giorni.

Il 18 marzo, a seguito del diniego alla chiusura espresso dal Comitato Esecutivo di ABI, svoltosi in quella stessa giornata, inviano al Presidente del Consiglio una lettera con il medesimo fine.

Il 24 aprile, dopo la minaccia di mobilitazione dell'intera categoria, sottoscrivono con ABI un'integrazione del Protocollo definendo misure per la tutela dei colleghi ancora più stringenti, la cui concreta applicazione avrà un primo momento di verifica nell'incontro già calendarizzato per il prossimo 2 aprile.

Continua anche la campagna stampa, portata avanti dalla Fabi e dal suo Segretario Generale Lando Maria Sileoni, per denunciare le difficili condizioni di lavoro dei colleghi nelle filiali ed esortare i clienti ad avvalersi



degli sportelli solo per operazioni indispensabili ed indifferibili.

Una corsa contro il tempo e contro la diffusione di un nemico invisibile e terribilmente tenace.

Nel frattempo, nel Gruppo continuano tra mille difficoltà anche gli incontri per la complessa trattativa relativa al Piano Team 23, i cui sviluppi sono tempestivamente resi noti attraverso i comunicati della delegazione trattante.

Questo il quadro generale di una situazione fino a poche settimane fa davvero inimmaginabile.

Con questi presupposti abbiamo costruito il numero di marzo di Uni-Form.

La maggior parte del giornalino è dedicata proprio all'emergenza coronavirus.

Abbiamo iniziato con una toccante pagina del collega Vittorio Bonaventura, della Fabi di Frosinone, scritta nei primi giorni dell'emergenza e che dà il titolo a questo numero.

Abbiamo proseguito con il pezzo di Filippo Virzì, che analizza alcuni degli aspetti messi in evidenza nel nostro settore dall'emergenza in atto.

Diverse pagine sono poi dedicate ad una mini-guida operativa per l'utilizzo dei congedi parentali straordinari Covid-19 e dei permessi aggiuntivi L. 104 introdotti dal decreto Cura Italia.

Segue la descrizione di alcune nuove coperture assicurative legate a Covid-19 sottoscritte dall'azienda a favore di colleghi e colleghe ed i nuovi servizi di Uni.C.A., sempre in tema di lotta al Coronavirus.

Infine, cambiamo argomento almeno per una pagina. Che le indicazioni su come richiedere il bonus seggiolino siano di buon auspicio per un ritorno a quella normalità che ora sembra a tutti così lontana.

Buona lettura a tutti!

La Redazione

Bancari ai tempi del corona virus

di Vittorio Bonaventura – Fabi Frosinone

La vita per chissà quanto tempo ci chiederà un cambio di passo e non saremo più padroni del nostro territorio di esplorazione. Vivremo in uno spazio limitato, confinato e dovremo starci non solo perché lo chiede la Legge, ma perché lo chiede la stessa vita. Se vogliamo continuare a vivere, se vogliamo riprenderci quelle cose che qualche giorno fa ci sembravano normali, ma solo adesso apprezziamo, allora quella vita ora dobbiamo proteggerla. Siamo tutti soldati chiamati a combattere un nemico che si nasconde, un male vigliacco che non sai come affrontare ma sai che puoi sconfiggere solo stando uniti. Perde l'egoismo e rischiamo di perdere tutti se non mettiamo da parte quel bisogno implicito di starne fuori come nulla fosse accaduto, e continuare a vivere muovendoci com'è stato solo fino a pochi giorni fa.

Nell'etimologia di «responsabilità» c'è il concetto di «saper dare risposte» e noi probabilmente siamo quelli che più di altri sappiamo rispondere alle domande che questo virus ci sta rivolgendo.

Tutti noi abbiamo momenti di sconforto e siamo portati a chiederci: «Perché? Quanto dura? Come si fa a sconfiggerlo? Come posso essere certo di non averlo preso?». Alla fine diventa fondamentale non renderci irresponsabili, solo perché queste risposte non le abbiamo. È ancora presto, probabilmente le stanno già trovando gli scienziati e i ricercatori che lavorano giorno e notte senza tregua. Ma c'è una risposta che ci compete: possiamo limitare la diffusione del contagio diventando responsabili e crescendo più della nostra età.

Siamo esposti al fuoco in questa guerra. Siamo in trincea ad onorare un mestiere che pur non rappresentando una priorità in questo momento storico, comunque è chiamato ad offrire un servizio.

Discutibile e forse paradossale, quando l'invito è quello di "stare tutti a casa", la scelta che si lavori al pubblico – pur con delle precauzioni – ma senza potersi difendere adeguatamente. Raccontano i nonni – quelli che oggi sono più a rischio – che noi italiani portammo avanti la "Campagna di Russia" camminando con le "ciocie" (calzatura tipica del mio territorio) sulla neve. Ottant'anni dopo ci troviamo ad affrontare un'altra guerra, col gelo delle strade svuotate della gente e un

senso di smarrimento che ci accomuna tutti sotto lo stesso interrogativo. Non sembra che sia cambiato molto: la storia si è condannata a ripeterla quando purtroppo non si conosce o – ancor peggio – si dimentica.

Il silenzio di questi giorni è più prepotente dei suoni della normalità: si sente ed è assordante. La città è semi deserta con persone come fantasmi che si aggirano per le strade tra negozi chiusi. Sembra di essere attore protagonista su un set di un film post-catastrofico dove tutto è come rallentato come quelle giornate pigre quando si rientra dalle vacanze, quando la vita non è ancora ripartita sul finire di agosto. Sono chiuse scuole, università, teatri, cinema, musei e a portare vivacità solo pochi, tra cui noi bancari, tristi e ingrigiti più di ieri. Si cominciano a fare scorte di cibo tra i banconi che diventano sempre più vuoti e si gira come dei tossici per accaparrarci dosi di disinfettante. Si ritorna a casa, restiamo ipnotizzati alle notizie in tv e sfogliamo un'umanissima reazione alla solitudine lasciandoci bombardare anche dalle stupide fake che corrono in rete e alterando ancor peggio quella realtà già di per sé modificata.

Ci piangiamo addosso. Certo! Perché non dovremmo essendo di carne ed ossa? Con un nemico invisibile, viene naturale trovare un capro espiatorio, uno a cui si vorrebbe sputare addosso, insultare e fargli pagare questo cambiamento di vita.

Oggi c'è un sole stupendo, e ai giardini di fronte la mia filiale c'erano bambini che, inconsapevoli (non so quanto), vivono un'insperata vacanza nel cuore dell'anno. Ci si muove a piedi, ci sono meno macchine che girano per Cassino, e qualche sporadico ciclista che fa venir voglia di rialzarsi sui pedali e farsi sfiorare dal vento senza una mascherina.

Le chiese sono chiuse ma suonano comunque le campane per ricordare l'orario di messe che però non si celebrano. Chissà, forse è arrivato il momento di metterci in ascolto di quel che "non" succede e vivere questa inaspettata dilatazione dei tempi riempiendola di cuore, bei sentimenti, di senso e anche di qualche domanda radicale.

Non è facile, capisco che non sarà possibile per tutti allo stesso modo, ma abbiamo il dovere di provarci.

Le Banche sono ritenute essenziali! E i lavoratori?

Assodato ancora una volta, qualora fosse necessario, che le Banche sono considerate dal Governo fra i servizi pubblici essenziali da garantire all'utenza alla pari dei beni di prima necessità, se ciò da un lato conforta i banchieri e i loro interessi, alcuni dei quali comunque si stanno prodigando in opere meritorie come le cospicue e significative donazioni delle Banche, dall'altro sconforta i lavoratori del settore creditizio.

I Sindacati di categoria nel garantire anche a livello nazionale la salute dei lavoratori nel posto di lavoro quotidianamente sovraesposti grazie anche all'opera meritoria dei RR.SS.AA. e degli RLS, hanno spinto e pressato affinché le banche si adeguassero in tempi celeri agli standard di sicurezza imposti dal Governo centrale, attuando lo smart working, distribuendo anche se con ritardo il kit sanitario previsto per i lavoratori in servizio e di concerto come già sollecitato da più fronti sensibilizzare i clienti all'uso dei canali evoluti.

Adesso però appare una palese contraddizione scoprire che le agenzie sono vitali e con esse gli "operai del credito" provocatoriamente da noi così definiti, una platea per i banchieri da falciare senza tenere conto della loro grande utilità sociale, professionalità e dignità, unico metodo da loro conosciuto ed attuato

per contenere i costi di gestione, veramente inaccettabile.

Ancor più grave risulta alla luce dei fatti, l'abbandono dei territori perpetrato dai grandi gruppi bancari a vantaggio delle Poste Italiane, chiudendo così sportelli anche in località dove risultano l'unico presidio al servizio dei cittadini.

Una politica indiscriminata di desertificazione dei territori attuata dai banchieri che va bloccata alla pari delle scellerate operazioni di delocalizzazione ed esternalizzazioni dei servizi bancari che andrebbero riportati in house ricreando occupazione.

Quindi sarebbe cosa buona e giusta alla fine di questa immane tragedia senza precedenti generata dall'emergenza sanitaria, un premio economico per tutti i lavoratori bancari italiani, ed una seria presa di coscienza da parte dei banchieri rei di avere fatto fallire alcune banche

italiane per incapacità gestionali, un atto di giustizia per tutti quei lavoratori del credito dal Nord al Sud i quali continuano a rappresentare la colonna vertebrale del sistema economico e finanziario nazionale, senza i quali nulla sarebbe possibile garantire.

Coronavirus docet!

Filippo Virzi



Copyright: macrovector/123rf.com



Ti ricordiamo che sul sito nazionale Fabi puoi consultare tutti gli aggiornamenti sulla situazione Coronavirus a cura dell'Ufficio stampa Fabi.

Clicca sull'immagine per leggere le news

Congedo parentale straordinario "Covid-19"

A chi spetta, come funziona e come si richiede

Con [circolare n. 45 del 25 marzo 2020](#), l'INPS fornisce i necessari chiarimenti per la fruizione del **congedo parentale straordinario** introdotto con l'art. 23 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18.

Tale congedo - che garantisce maggiori tutele rispetto al normale congedo parentale per la cura dei figli - è stato previsto a seguito del periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado disposto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2020 (emergenza epidemiologica Covid-19).

La possibilità di fruizione del congedo è, a partire dal 5 marzo, per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a **quindici giorni complessivi** e riguarda anche i figli adottivi, nonché i casi di affidamento e collocamento temporaneo di minori.

Precisiamo che per il congedo Covid-19 la **frazionabilità** del periodo è consentita solo a



Copyright: Maxim Popov/123rf.com

giornate intere e non in modalità oraria.

Le regole di conteggio dei giorni fruiti sono invece **le stesse dei congedi parentali ordinari**, quindi in caso di giornate consecutive che comprendano anche il fine settimana, verranno conteggiati come giornate di congedo anche il sabato e la domenica (ad esempio, inserendo il congedo da mercoledì 25 marzo a martedì 31 marzo il sistema calcolerà 7 giorni di congedo dei 15 a disposizione).

Per i congedi parentali Covid-19 Unicredit ha istituito il codice assenza DEM, che può essere inserito dal Responsabile.

Vediamo ora una sintesi delle caratteristiche e delle modalità di fruizione del congedo parentale Covid-19, con la doverosa precisazione che maggiori dettagli sono contenuti nella predetta circolare INPS.

Ricordiamo che le strutture Fabi ed i patronati convenzionati Fabi sono a disposizione per ulteriori informazioni e per supportare nell'inserimento delle richieste.

Il congedo parentale Covid-19 in sintesi

FIGLI FINO A 12 ANNI DI ETÀ

Con il congedo parentale Covid-19 viene riconosciuta ai genitori con figli fino a 12 anni un'indennità pari al **50% della retribuzione** (l'indennità è quindi maggiore di quella riconosciuta per il normale congedo parentale).

La fruizione del congedo è riconosciuta **alternativamente** ad uno solo dei genitori per nucleo familiare, per il massimo complessivo dei 15 giorni fruibili.

I genitori lavoratori che vogliono fruire del congedo Covid-19 devono presentare richiesta, al proprio **datore di lavoro e all'INPS**, utilizzando la normale procedura di domanda di congedo parentale per i lavoratori dipendenti (*vedi i principali passaggi per l'inserimento della domanda a pag. 7*).

➤ **Periodi di congedo parentale ordinario già fruiti.** Chi ha già presentato domanda di congedo parentale ordinario e ne sta usufruendo **non** deve presentare una nuova domanda di congedo Covid-19 e può proseguire l'astensione dal lavoro per i periodi richiesti. I giorni di congedo parentale fruiti durante il periodo di sospensione delle scuole come indicato dal citato articolo 23 del decreto, saranno infatti **considerati d'ufficio dall'INPS come congedo Covid-19**.

➤ **Genitori che hanno già interamente fruito del congedo parentale ordinario.** Possono fruire del congedo Covid-19 anche coloro che hanno già raggiunto i **limiti individuali e di coppia** previsti dalla normativa specifica sul congedo parentale (art. 32 del D.lgs n. 151/2001).

Fino ad ora, in attesa dell'implementazione delle procedure INPS, i colleghi e le colleghe in questa situazione hanno potuto presentare richiesta **solo all'azienda**, che in ogni caso deve consentire la fruizione del congedo e provvedere al pagamento della relativa indennità. Da oggi, 30 marzo, è possibile inserire anche la **richiesta all'INPS** tramite la normale procedura di congedo parentale per lavoratori dipendenti che è stata opportunamente integrata.

Da sottolineare che la domanda di congedo Covid-19 potrà riguardare anche periodi di astensione antecedenti alla data di presentazione della stessa, purché **non anteriori alla data del 5 marzo 2020**.

➤ **Condizioni per fruire del congedo.** Il decreto-legge dispone che il congedo Covid-19 sia fruibile a condizione che:

- non sia stato richiesto il bonus alternativo per i servizi di baby-sitting;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore.

Tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

FIGLI DAI 12 AI 16 ANNI DI ETÀ

Il congedo Covid-19 è fruibile anche per genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, che hanno quindi diritto di astenersi dal lavoro per i 15 giorni previsti ma **senza riconoscimento di indennità e senza contribuzione**. In questo caso la domanda di congedo Covid-19 va presentata **solamente all'azienda** e non all'INPS.

FIGLI DISABILI IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Nel caso di figli 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 o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, la fruizione del congedo Covid-19 indennizzato al 50% è possibile anche **oltre il limite dei 12 anni e senza ulteriori limiti di età** (fermo restando, anche in questo caso, che i genitori potranno fruire del congedo in maniera alternativa e per un totale complessivo di 15 giorni per nucleo familiare).

➤ **Periodi di prolungamento del congedo parentale.** Gli eventuali periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'articolo 33 del D.lgs n. 151/2001, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione delle attività scolastiche disposto con D.P.C.M. del 4 marzo 2020, **sono convertiti nel congedo Covid-19**.

Non si dovrà quindi presentare una nuova domanda in quanto i giorni di prolungamento di congedo parentale autorizzati nell'arco di tale periodo saranno **considerati d'ufficio**, per un massimo di 15 giorni, come congedo Covid-19.

➤ **Assenza di autorizzazione in corso.** Chi non avesse in corso di validità un provvedimento di autorizzazione alla fruizione di congedo parentale e volesse fruire del congedo Covid-19, deve invece **presentare domanda all'INPS**, utilizzando la procedura per le domande di congedo parentale ordinario che da oggi, 30 marzo, è stata opportunamente modificata. *(vedi i principali passaggi per l'inserimento della domanda a pag. 7)*

Poiché l'azienda ha dovuto consentire l'utilizzo del congedo Covid-19 anche nelle more dell'adeguamento delle procedure informatiche INPS, è possibile inserire richieste anche riferite a periodi già fruiti purché non si collochino prima del **5 marzo 2020**.

➤ **Condizioni per fruire del congedo.** Il decreto-legge dispone che il congedo Covid-19 sia fruibile a condizione che:

- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa;
- non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore;
- sia accertata la disabilità in situazione di gravità del figlio ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992;
- il figlio sia iscritto a scuole di ogni ordine grado o in centri diurni a carattere assistenziale;
- nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che fruisca contemporaneamente di congedo Covid-19;
- non sia stata trasmessa richiesta del bonus alternativo per i servizi di baby-sitting.

Anche in questo caso tali condizioni devono essere autocertificate dal richiedente al momento della presentazione telematica della domanda.

Attenzione, le domande verranno accolte compatibilmente con i limiti di spesa previsti nel Decreto.

I 20 punti chiave per la richiesta all'INPS del congedo Covid-19

(con la collaborazione del Sab Fabi Verona)

Le strutture Fabi ed i patronati convenzionati Fabi sono a tua disposizione per darti supporto nell'inserimento della domanda. Se tuttavia vuoi procedere in autonomia, qui di seguito ti illustriamo i passaggi fondamentali. Ti ricordiamo che per ulteriori dettagli e specificità è **opportuno consultare il Manuale INPS** sull'inserimento dei congedi parentali, aggiornato al 30 marzo, che puoi trovare all'interno dell'applicativo di inserimento della richiesta stessa.

1. munirsi di PIN DISPOSITIVO e collegarsi al sito dell'Inps www.inps.it
2. entrare in MyInps con il Codice Fiscale e il Pin Dispositivo
3. sulla stringa di ricerca digitare "CONGEDO PARENTALE"
4. entrare in "Servizio maternità e congedo parentale lavoratori dipendenti..."
5. cliccare su ACQUISIZIONE DOMANDA/CONGEDO PARENTALE/DIPENDENTI e flaggare su COMINCIARE UNA NUOVA ACQUISIZIONE sia in caso di primo inserimento di congedo Covid-19 che di inserimento di eventuali periodi successivi
6. compilare successivamente i vari dati anagrafici anche dell'altro genitore (se anche l'altro genitore è dipendente dovrete reperire la matricola INPS del suo datore di lavoro che trovate nella busta paga di vostro marito/moglie) e flaggare SI su "Richiesta per Congedo Covid-19" e, nel caso, su dichiarazione di figlio disabile
7. su TIPO EVENTO indicare PARTO. Va indicata la data effettiva del parto cosicché l'Inps possa verificare che vostro figlio/figlia ha meno di 12 anni e si abbia titolo pertanto alla richiesta di congedo retribuito
8. inserire il PERIODO (le date) da... a...
9. procedere inserendo i dati del figlio
10. dare conferma che i dati siano corretti.
11. informazioni riguardanti il datore di lavoro: confermare la correttezza dei dati
12. dichiarare di non essere parenti del datore di lavoro
13. indicare che il figlio è vivente e di astenersi dall'attività lavorativa per i periodi di congedo richiesti
14. nella dichiarazione congedo non a carico Inps inserire: **NO**
15. ricordarsi che l'altro genitore NON PUO' fare o aver fatto la medesima richiesta
16. sarà possibile fare richiesta **alternativamente** fino al raggiungimento dei 15 giorni a disposizione
17. a questo punto la domanda è terminata
18. stampare la RICEVUTA E RIEPILOGO e inviarlo all'Ufficio del Personale.
19. prestare la massima attenzione anche su un altro aspetto, **congedi frazionati**.
20. se si intende spezzare il congedo in 2 o più periodi, è necessario RIFARE questo iter per ogni periodo che si intenda chiedere.

➤ **ATTENZIONE:** ricordiamo che la frazionabilità del periodo è consentita solo a giornate intere e non in modalità oraria

Covid-19 e permessi aggiuntivi L. 104



Il primo comma dell'art. 24 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 sancisce che "il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

Il 25 marzo, l'INPS pubblica la [circolare n. 45](#) (già citata nelle pagine precedenti per quanto riguarda i congedi parentali ed alla quale rimandiamo per maggiori specifiche) e fornisce ulteriori dettagli tecnici.

In estrema sintesi, ai 3 giorni mensili di permesso già previsti dalla legge n. 104/92 (3 per il mese di marzo e 3 per il mese di aprile) è possibile fruire di **ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile**. Tali giorni aggiuntivi, anche frazionabili in ore, non hanno limiti di utilizzo mensile e possono quindi essere fruiti anche consecutivamente nello stesso mese. Ricordiamo che in caso di part time i giorni sono riparametrati proporzionalmente.

Per ulteriori approfondimenti in merito all'utilizzo dei permessi L. 104/92 in tempi di Covid-19, riportiamo qui di seguito alcune *faq* pubblicate sul sito della Presidenza del Consiglio, Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità, rimandando alla suddetta circolare Inps per ulteriori dettagli tecnici.

L. 104 - Domande e risposte

(fonte: sito [Presidenza del Consiglio, Ufficio per politiche in favore delle persone con disabilità](#))

I giorni di permesso per la legge 104/1992 sono estesi anche per i lavoratori con disabilità grave (art. 33, comma 6, legge 104/1992)?

Sì. I giorni di permesso sono estesi ad un totale di 18 per i mesi di marzo e aprile 2020 anche per i lavoratori pubblici e privati a cui è riconosciuta disabilità grave e che hanno già diritto alternativamente al permesso orario o giornaliero (art. 33, comma 6, legge 104/1992)

Sono un lavoratore dipendente con disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992), posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi 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 2020.

Mi è stata certificata una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, posso restare a casa dal lavoro?

Sì. Fino al 30 aprile, l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

Ho diritto ai giorni di permesso per la legge 104/1992 per più di un familiare. Di quanti giorni posso usufruire adesso?

Sono stati aumentati i giorni di permesso, ma non sono cambiate le modalità di richiesta e di utilizzo. Quindi se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare adesso anche le relative estensioni. Pertanto, ad esempio, se si ha diritto a 6 giorni di permesso al mese per due familiari, ora si avrà diritto a 36 giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa (6 giorni a marzo + 6 giorni ad aprile + 24 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile).

Sono un lavoratore dipendente cui è riconosciuta la disabilità grave (articolo 3, comma 3, legge 104/1992) posso chiedere lo smart working (o lavoro agile)?

Sì. È un tuo diritto utilizzare in questo caso lo smart working (o lavoro agile), a patto che questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa normale.

Posso chiedere dei permessi per stare a casa con mio figlio dopo la chiusura delle scuole?

Sì. Per il 2020, sono previsti congedi per i genitori di figli con disabilità grave frequentanti le scuole di ogni ordine e grado a prescindere dall'età.

Nello specifico, i genitori di figli lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire di 15 giorni di congedo (continui o frazionati) per i quali è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione. Il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni.

(vedi a questo proposito pag.6 di questo numero di Uni-Inform).

Nuove coperture assicurative per Covid-19

Riassumiamo i contenuti della nuova copertura assicurativa, realizzata in partnership in Generali e a **totale carico dell'azienda**, prevista per offrire a tutti i colleghi ed alle colleghe un sostegno in caso di necessità legate al contagio Covid-19. Per avere la copertura non è necessario formalizzare alcuna richiesta, in quanto la polizza è stata sottoscritta direttamente dall'azienda a favore di **tutti i dipendenti** in servizio rientranti nel perimetro Italia, **senza possibilità di estensione** a familiari o altri soggetti.

La copertura per Covid-19 ed Uni.C.A. operano in maniera disgiunta, pertanto in caso di ricovero per Covid-19 è possibile richiedere la diaria a valere su sia sulla nuova polizza Generali per Covid-19 che sulla polizza RBM, ognuna secondo i propri limiti, massimali e franchigie, ove previste.

In caso di sinistro, quindi, occorrerà provvedere ad aprire due pratiche distinte attraverso i due differenti canali previsti (per la polizza Generali vedi il riquadro a fondo pagina, per la polizza RBM con le consuete modalità previste per Uni.C.A. (vedi manuali [operativi 2020-2021 sito internet di Uni.C.A.](#))

Le garanzie.

In caso di diagnosi di positività al tampone Covid-19 successiva alla decorrenza della copertura e conseguente al ricovero o al periodo di quarantena, sempre in Italia, presso una struttura ospedaliera, la Compagnia corrisponde all'assistito:

INDENNITÀ DA RICOVERO	INDENNITÀ DA CONVALESCENZA	INDENNITÀ DA QUARANTENA
€ 100	€ 2.000	€ 500
per ogni giorno di ricovero causato da infezione da Covid-19 per un massimo di 30 giorni (tranne per il giorno di dimissione)	Somma corrisposta alla dimissione da istituto di cura a seguito di ricovero in terapia intensiva causato da infezione da Covid-19	Somma corrisposta, anche in assenza di ricovero, qualora si renda necessario un periodo di isolamento domiciliare a seguito di accertata positività al virus Covid-19 (necessario referto di positività al tampone attestante la necessità del suddetto isolamento domiciliare rilasciato dalle Autorità competenti su conferma del Ministero della Salute e/o dell'Istituto Superiore di Sanità)

Denuncia di Sinistro

Non appena se ne ha la possibilità e comunque entro il termine di prescrizione di due anni, l'assicurato dovrà:

1. Compilare e sottoscrivere il modulo INDENNITA' Covid-19 (reperibile a portale al percorso: Servizi ai Colleghi, welfare, Covid-19 coperture e servizi, STARE BENE Coperture aggiuntive e nuovi servizi, modulo di richiesta indennità);
2. Inviare il modulo all'indirizzo email: indennita.covid19@marsh.com, allegando la copia della cartella clinica relativa al ricovero per Covid-19 oppure la copia della lettera di dimissione purché siano indicati la diagnosi di infezione Covid-19 e il periodo di ricovero, con la specifica dei giorni di ricovero eventualmente effettuati in Terapia Intensiva
3. Documentazione attestante la positività al Covid-19 e prescrizione del periodo di quarantena
4. acconsentire alla visita dei medici inviati dalla Compagnia ed a qualsiasi indagine che questa ritenga necessaria, a tal fine sciogliendo dal segreto professionale i medici curanti
5. fornire tutta la documentazione (medica e non) che la Compagnia riterrà opportuno acquisire ai fini di una corretta e completa istruttoria del sinistro

n.b. L'inadempimento ai suddetti obblighi comporta la perdita totale o parziale dell'indennizzo ai sensi dell'art. 1915 del Codice Civile.

Servizio di Customer Care

Unicamente per supporto nella compilazione del modulo INDENNITA' COVID-19

Tel. 02/48538713

dal lunedì al giovedì
09:30 -12:30 e 14:30-17:00

venerdì
09:30 alle 12:30

Uni.C.A. e Covid-19

Nuovo servizio di assistenza medica

Assistenza telefonica specialistica

A partire da lunedì 23 marzo, dalle ore 9:00, è a disposizione un servizio di consulenza telefonica specializzata, focalizzato sulle tematiche relative al Coronavirus - Covid-19, definito con l'attuale assicuratore RBM Salute ed il cui costo sarà interamente sostenuto da UniCredit.

Il servizio, riservato ai dipendenti UniCredit in servizio in Italia (esclusi i familiari), è attivabile attraverso il numero verde 800.901.223, già in uso in Uni.C.A.: basterà digitare il tasto 1 (dipendenti in servizio) e, a seguire, tasto 5.

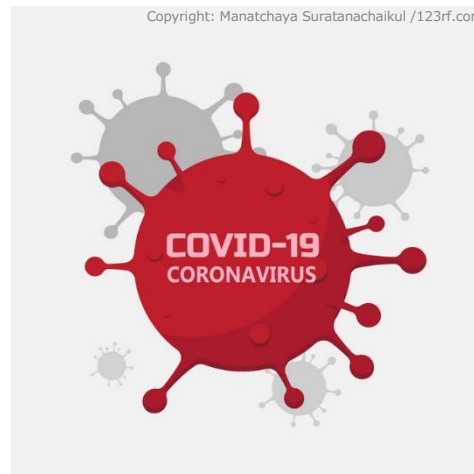
Potranno essere richiesti e/o forniti:

- consigli circa i comportamenti "preventivi" da seguire per evitare il contagio;
- valutazione di eventuali sintomi in corso;
- indicazioni circa il protocollo più adeguato da seguire.

A seconda del tipo di richiesta o situazione rappresentata dall'interessato, la consulenza prevede:

- un contatto di 1° livello (per domande più generiche)
- uno di 2° livello, quest'ultimo presidiato da specialisti in malattie infettive che lavorano presso primari istituti di cura.

Il servizio è attivo dal lunedì al venerdì (festivi esclusi) dalle ore 9:00 alle ore 18:00 ed avrà termine il 31.12.2020.



Bonus seggiolino antiabbandono 2020

Bimbi in auto ed obbligo di dispositivi antiabbandono, dal 20 febbraio operativa la piattaforma per richiedere il bonus di 30 euro.

Dal 20 febbraio scorso è operativa la piattaforma on line attraverso la quale richiedere il bonus di spesa elettronico del valore di 30 euro per l'acquisto dei dispositivi antiabbandono, **obbligatori dal 6 marzo per il trasporto in auto dei bambini fino a 4 anni di età**.

Il bonus è un contributo - totale o parziale - per l'acquisto del dispositivo (non è infatti obbligatorio l'acquisto di un nuovo seggiolino ma si può applicare il dispositivo antiabbandono anche su quello già posseduto).

Il bonus deve essere speso entro 30 giorni dalla richiesta, esclusivamente presso le strutture, gli esercenti e gli enti inseriti in un apposito elenco, consultabile attraverso la medesima applicazione web attraverso la quale si può effettuare la richiesta.

È opportuno ricordare che, se non utilizzato entro 30 giorni dall'emissione, il bonus viene automaticamente annullato e si dovrà procedere ad una nuova richiesta, salvo esaurimento dei fondi messi a disposizione.



I bonus vengono infatti emessi secondo l'ordine temporale delle richieste e fino ad esaurimento delle risorse disponibili.

Nel caso di acquisti effettuati prima del 20 febbraio scorso, al posto del bonus è prevista la possibilità di richiedere un rimborso di 30 euro per ogni dispositivo già comprato, da effettuarsi sempre attraverso la medesima piattaforma on line.

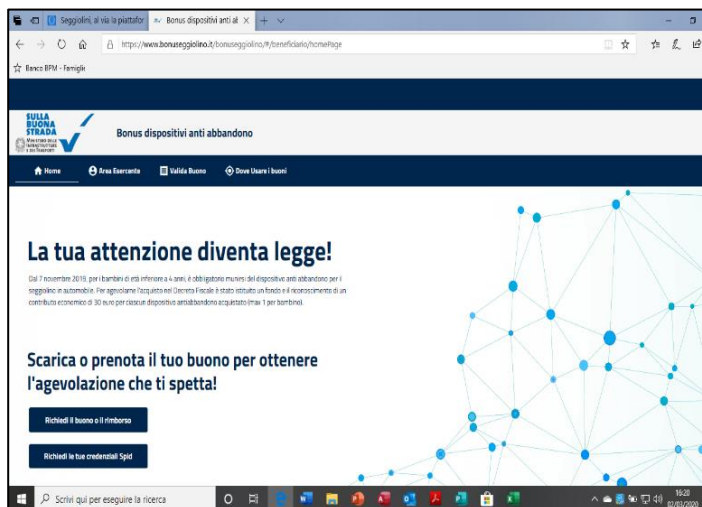
La richiesta deve essere effettuata entro 60 giorni dalla partenza della piattaforma, allegando copia dei giustificativi di spesa, scontrino fiscale o fattura.

Il contributo (o il rimborso) è richiesto da uno dei genitori (o altro soggetto che eserciti la responsabilità genitoriale). Nel caso di più dispositivi acquistati per lo stesso minore, il contributo è riconosciuto una sola volta.

Attenzione, sia per le richieste di bonus che di rimborso **è necessario essere dotati di SPID** (Sistema pubblico di identità digitale). Nella pagina seguente puoi trovare qualche indicazione pratica per inserire la richiesta.

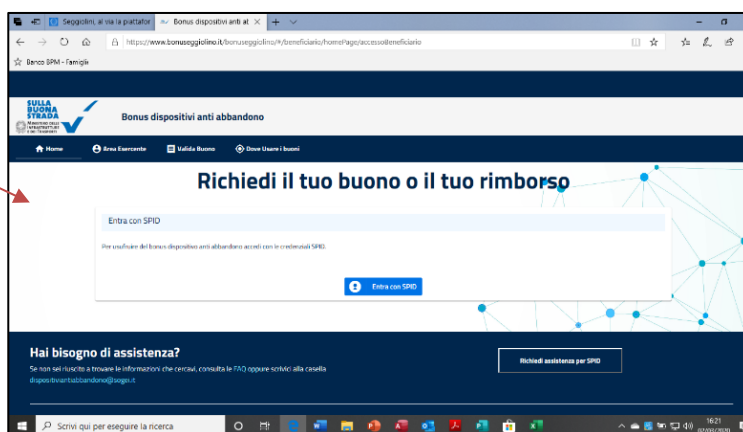
Vediamo in concreto i principali passaggi per procedere

1. Collegati alla piattaforma www.bonuseggiolino.it



2. clicca su “richiedi il buono o il rimborso”

3. immetti le tue credenziali (Entra con SPID).



4. Scegli la casistica che ti interessa (richiesta di buono, richiesta di rimborso, prenotazione di buono per nascituro entro 15 giorni) e aggiungi i dati del bambino.

Poi genera il buono, prenotalo o carica gli scontrini per il rimborso

