

Cosa prevede la legge per i genitori lavoratori in caso di quarantena a scuola

QUARANTENA A SCUOLA: LE MISURE PREVISTE DALLA LEGGE IN FAVORE DEI GENITORI CHE LAVORANO

Il D.L. n. 111/2020 (“Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l’avvio dell’anno scolastico, connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”) all’articolo 5 contiene una norma finalizzata a offrire un supporto ai genitori che lavorano qualora la/il figlia/o minore di 14 anni fosse posta/o in quarantena in conseguenza di un contatto verificatosi nella scuola. Di seguito forniamo una sintesi di tale norma, riservandoci di tornare in argomento in caso di ulteriori precisazioni da parte dell’INPS o di modifiche in sede di conversione in legge del decreto: alcune integrazioni sono peraltro auspicabili per la non piena copertura di periodi di assenza legati all’emergenza epidemiologica (ne parliamo nel riquadro in chiusura).

DESTINATARI

Genitori lavoratori dipendenti di **figli conviventi minori di 14 anni** posti in quarantena a seguito di contatto verificatosi all’interno del plesso scolastico.

PERIODO

Periodi compresi entro il **31 dicembre 2020**.

MISURE (PER TUTTO O PARTE DEL PERIODO CORRISPONDENTE ALLA QUARANTENA)

- ◆ Il D.L. prevede la possibilità di svolgere la prestazione di lavoro in **smart working**.
- ◆ Solo nel caso in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile uno dei genitori può astenersi dal lavoro utilizzando un **congedo** per il quale è riconosciuta dall'INPS una **indennità pari al 50% della retribuzione**. La contribuzione figurativa (ai fini pensionistici) è piena.

LIMITAZIONI

La possibilità di ricorrere a una delle due misure è riservata a **uno solo dei due genitori**.

Inoltre **non** è possibile farvi ricorso per i **giorni in cui l'altro genitore non svolge alcuna attività lavorativa** (per esempio perché non occupato, o in ferie, o sospeso dal lavoro perché posto in cassa integrazione).

Per finanziare i periodi di congedo è previsto un **limite di spesa** di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

Qualora si delineasse il superamento di tale limite, l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande.

CHE COSA MANCA

Una circostanza non contemplata dal decreto riguarda il caso di bambine/i sottoposti a tampone per i quali si sia ancora in attesa dell'esito del test: essi dovranno rimanere in isolamento fiduciario, ma senza che sia attualmente prevista per i genitori la possibilità di rimanere a casa ricorrendo allo smart working o al congedo indennizzato al 50%.

Inoltre il D.L. non fa riferimento ai figli disabili, rispetto ai quali la possibilità di avvalersi dei congedi durante il periodo di chiusura delle scuole era stata prevista indipendentemente dall'età del bambino/ragazzo: pertanto, per le attuali misure, varrebbe anche nel caso di figli disabili il limite dei 14 anni. La CGIL è pertanto impegnata per ottenere un miglioramento della norma in sede di conversione in legge del decreto, e, in attesa di interventi legislativi adeguati, affinché nel settore e nelle aziende si prevedano ulteriori misure a compensazione degli attuali limiti.

BPER- Intesa: tempi più lunghi per migrazione filiali

Tempi più lunghi per la migrazione dei 532 sportelli **Ubi** (e 15 di **Intesa Sanpaolo**) a **Bper**. E' quanto emerge da una riunione tecnica svoltasi ieri a Milano, mentre si fa invece più vicino per la banca di Modena un aumento di capitale confermato nell'ordine degli 800 milioni di euro, salvo sorprese.

Bper e Intesa, tempi più lunghi

Le ultime news sulla cessione del ramo d'azienda delle 532 filiali Ubi a Bper sono citati oggi dal quotidiano Il Messaggero, secondo cui il passaggio è destinato a slittare di qualche mese: da fine anno al primo trimestre 2021.

A riguardo non viene esclusa nemmeno una richiesta di proroga all'antitrust, che avrebbe fissato un termine ultimo a metà gennaio.

Migrazione informatica e accordi sindacali

Il trasferimento riguarda 1,4 milioni di clienti, di cui il 60% corporate, 25 miliardi di impieghi e 26 miliardi di raccolta. Ma a renderlo più complesso è il delicato processo di migrazione informatica che interessa strutture IT diverse fra **Bper, Intesa (15 sportelli appunto) e Ubi**.

Non solo. Fra gli altri fronti aperti figurano gli accordi sindacali dei dipendenti che cambieranno insegne, le

interconnessioni dei clienti, le relazioni con le aziende (circa 850 imprese sono comuni ai due gruppi), i prodotti, i sistemi di pagamento e il risparmio gestito.

Cda Intesa

Intanto, sempre secondo quanto riporta il Messaggero, Intesa terrà un cda straordinario venerdì 18 per varare la lista del nuovo vertice di Ubi: al fianco dell'ad **Gaetano Micciché** sarebbe in arrivo un altro top manager di Ca' de Sass: **Paolo Grandi**, chief governance officer, che diventerebbe il nuovo presidente di Ubi.

Intesa come socio unico presenterà una lista all'assemblea del 15 ottobre prevedendo indipendenti.

Aumento Bper

Quanto a Bper, la riapertura oggi delle sedi Consob di Milano e Roma dopo uno stop per il Covid-19 dovrebbe sbloccare l'approvazione del prospetto dell'**aumento di capitale** finalizzato all'acquisizione delle filiali.

Le ultime stime sulla ricapitalizzazione, che dovrebbe scattare entro fine mese, confermano una taglia vicina agli 800 milioni. Schierati gli **advisor** Rothschild, Bofa Merrill Lynch e Citigroup mentre il **consorzio di garanzia** sarà guidato da Mediobanca, Bank of America, Citigroup, cui si dovrebbero aggiungere altri 5-6 bookrunner.

In Borsa alle ore 11,18 le azioni Bper segnano -1,1% a 1,4585 euro, Intesa Sanpaolo -0,13% a 1,7766 euro, quest'ultima in linea con il Ftse Italia Banche.

Fonte: Finanzareport.it

Popolare di Bari: malessere straordinario



MALESSERE STRAORDINARIO

Esprimiamo forte disagio di fronte al rinvio dell'assemblea ordinaria e per il susseguirsi di articoli di stampa sempre più preoccupanti.

Queste organizzazioni sindacali avevano preso per buono quanto più volte pubblicamente dichiarato dall'Amministratore Delegato del Medio Credito Centrale, riguardante l'intenzione, di quest'Istituto, di arrivare al timone della BPB addirittura entro il mese di agosto.

Ci si ritrova, invece, ancora in amministrazione straordinaria, con tutta la cattiva reputazione che ciò comporta a livello di opinione pubblica e di clientela.

La gestione commissariale segna il passo e sta diventando sempre più una zavorra per una Banca che, nelle intenzioni, deve diventare la banca di riferimento per famiglie e piccole e medie imprese del territorio.

La situazione dei crediti, per dirne una, sta nuovamente deteriorandosi, anche per le inefficienze derivanti da una direzione a dir poco assente.

A questo si aggiunga un inopinato cambio in corsa del Direttore Generale, il sostanziale immobilismo sul fronte

degli impieghi e l'estrema difficoltà per l'attività commerciale sia per l'assenza di strumenti capaci di andare incontro alle richieste della clientela, sia per il continuo aggravio di incombenze amministrative affidate alle filiali.

Sembra ormai caduto in disuso lo strumento delle circolari di servizio in favore delle semplici e-mail da parte di singoli uffici per le disposizioni operative: un discutibile esercizio di sopravvivenza, generatore di caos, di fronte all'insensibilità gestionale di chi ha scelto di rinchiudersi in una torre d'avorio?

La veemente ripresa delle pressioni commerciali avviata dal nuovo Direttore Generale, con toni e locuzioni non solo inappropriate, ma anche slegate da una visione prospettica sul modello della banca che verrà, sembra riportare indietro la datazione del calendario.

Mentre da un lato l'Azienda veste i panni dei pubblici ufficiali inflessibili nell'applicazione degli accordi ad essa congeniali, dall'altro si mostra dimentica dell'osservanza degli accordi tesi al rispetto dei diritti e delle prestazioni dei propri dipendenti e sembra voler impiegare il restante tempo che la separa dal passaggio di consegne alla nuova proprietà per vessare, con ogni pretesto, il personale.

Vieppiù, in relazione all'accordo del 10 giugno 2020, stigmatizziamo la condotta aziendale sorda alle richieste di concorde interpretazione per l'applicazione di alcuni punti.

È quasi superfluo rammentare che interpretare una norma significa farla vivere, applicarla e non derogarla.

La sensazione è che, per alcuni, i dipendenti BPB siano non lavoratori e lavoratrici anch'essi vittime di una scellerata gestione, ma un insieme male assortito di persone incapaci quando non in malafede.

Ove davvero, questa sensazione, trovasse conferma nei fatti,

dichiariamo con forza che non assisteremo passivi a questo gioco al massacro.

Vogliamo impegnarci, da professionisti, nell'ambito di un normale rapporto di lavoro subordinato, con prospettive di futuro migliore per la clientela, per i territori, per noi stessi.

Qualsiasi conduzione in contrasto con questa prospettiva ci vedrà fieri avversari.

Bari, 14 settembre 2020

**Segreterie OdC
FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA
Gruppo Banca Popolare di Bari**