



Il 23 novembre si è tenuta la riunione di aggiornamento del “Tavolo Covid” per una serie di approfondimenti e di valutazioni anche in considerazione del peggioramento, nelle ultime settimane, della situazione sanitaria con la crescita dei casi di contagio.

L’Azienda ha ricordato l’invio, a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, della mail dello scorso 19 novembre contenente il richiamo al rispetto di tutte le regole in materia di salute e sicurezza legate alla situazione emergenziale (“Golden Rules”, utilizzo dei DPI, Green Pass, ecc.). A breve provvederà a far pervenire a tutti i Responsabili delle varie strutture un’ulteriore comunicazione per raccomandare nuovamente di seguire che tutte le norme vengano rispettate scrupolosamente da parte di ogni collega.

Grandi stabili

Sono state pubblicate sul Portale aziendale specifiche FAQ con l’intento di chiarire nel miglior modo possibile quali debbano essere i comportamenti comuni a tutte e tutti, in particolare per il rientro in presenza di 2 giorni a settimana disposto a partire dal 1° novembre scorso.

Fino al 31.12.2021 (attuale termine dello stato di emergenza) è confermato il 50% come limite massimo di presenze.

Abbiamo evidenziato la necessità di chiarire bene i criteri di prenotazione del posto di lavoro per i 2 giorni di rientro in presenza proprio in considerazione dell’importanza del rispetto del limite del 50%. A tal proposito l’Azienda ha precisato che la prenotazione, solo se non c’è posto al piano della propria postazione lavorativa, potrà essere effettuata in altro piano dello STESSO STABILE. Esclusivamente in casi ASSOLUTAMENTE ECCEZIONALI e solamente previa AUTORIZZAZIONE del proprio Responsabile, si potrà prenotare presso ALTRO STABILE. Ovviamente la prenotazione presso altro stabile è prevista anche nel caso di lavoro in “missione”.

Abbiamo richiesto, per le settimane lavorative in cui vi sia la presenza di più festività o di “ponti”, un minimo di elasticità nella richiesta dei 2 giorni di lavoro in presenza ad evitare il superamento del suddetto limite del 50%.

Abbiamo proposto di reintrodurre la rilevazione della temperatura in quanto, secondo noi, misura importante di prevenzione e protezione e quindi di mitigazione del rischio. L’Azienda ha fatto presente che, a differenza del passato, non è più un obbligo di legge.

Abbiamo evidenziato che, in alcuni siti, dalle scrivanie di lavoro multipostazioni sono state rimosse le etichette che segnalavano dove sedersi a garanzia del distanziamento fisico. L’Azienda ha confermato che nulla è cambiato sull’adozione di tale misura e che si attiverà con le competenti strutture aziendali di Salute e Sicurezza per le opportune verifiche e per il ripristino, ove necessario, delle etichette.

Green Pass

La conversione in legge del D.L. 127/2021 (istitutivo dell'obbligo di esibizione del Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro) ha chiarito definitivamente che il G.P. che risulti valido all'inizio del turno di lavoro mantiene la sua validità per l'intera giornata lavorativa ancorché scadente nel corso della stessa.

Per i "Grandi Stabili" l'Azienda ci ha comunicato di non essere ancora in grado, in questa fase, di gestire gli accessi successivi a quello di inizio attività lavorativa nel caso intervenga la scadenza del Green Pass.

Questa situazione, a nostro avviso, necessita di una soluzione organizzativa per garantire identiche possibilità di movimento a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori.

L'Azienda, su nostra specifica domanda, ci ha comunicato che non si sono create particolari problematiche, per le lavoratrici e per i lavoratori, nella gestione della documentazione sanitaria cartacea degli "esentati" dalla campagna vaccinale così come pure nei casi di ritardo nel rilascio o nell'aggiornamento del Green Pass.

Lavoratori fragili - Lavoratori con L. 104 art. 3 c. 3 - Lavoratrici in stato di gravidanza

La normativa attuale prevede che i c.d. "lavoratori fragili" siano esentati dal lavoro in presenza e che possano svolgere il lavoro da remoto in modo continuativo e sino alla fine dello stato di emergenza (attualmente il 31.12.2021). Se impossibilitati a lavorare per motivi legati alla fragilità, interviene la copertura della malattia (senza peraltro che questa intacchi il periodo di comporto).

Nel caso la fragilità sia dovuta al riconoscimento della L. 104/92 art. 3 c. 3 (situazione di gravità) verrà richiesto all'interessata/o l'invio al Medico Competente della documentazione sanitaria utilizzando la specifica casella di posta elettronica (ssanitaria_unicredit@commetodi.com). Il Medico Competente provvederà alla verifica della congruità formale della documentazione sanitaria rispetto alle indicazioni di legge rilasciando apposita certificazione. E' esclusa la necessità di essere sottoposta/o a visita medica da parte dello stesso Medico Competente.

Esiste poi un'ulteriore possibilità, sempre in base alle attuali norme Covid, di richiedere al Medico Competente di essere sottoposti a visita medica da parte di chi si trovi in una situazione personale di fragilità rispetto al rischio Covid (ad esempio una situazione di fragilità non supportata da documentazione di struttura sanitaria).

L'Azienda ha escluso che le normative Covid attualmente in vigore prevedano la possibilità di richiedere il lavoro da remoto da parte dei lavoratori e delle lavoratrici che hanno familiari con disabilità L. 104/92 art. 3 c. 3 (possibilità consentita fino al 31.12.2020). Su questo punto ci siamo riservati di ritornare sull'argomento dopo ulteriori approfondimenti da parte nostra.

L'Azienda ha dichiarato inoltre la sua disponibilità ad accogliere qualsiasi richiesta avanzata da lavoratrici in stato di gravidanza per lavorare in "smart working".

Congedo parentale straordinario Covid - Banca del Tempo Covid

Il D.L. 146/2021 ha riattivato il Congedo parentale straordinario Covid fino alla fine dello stato di emergenza (31.12.2021)

con le modalità già previste in precedenza (indennizzato al 50% per i genitori con figli minori di 14 anni e senza limite di età nel caso di figli con L. 104 art. 3 c. 3, non indennizzato per i figli dai 14 ai 16 anni) e per le solite casistiche (DAD e quarantena per contagio o per contatto stretto, tutte riferite al/alla figlio/a).

L'Azienda, in attesa di circolare Inps che dirami le indicazioni operative per l'inserimento del congedo, riconoscerà permessi retribuiti "DIV" (nei casi in cui è previsto l'indennizzo) che verranno poi sostituiti dal congedo parentale non appena si potrà inserire. Abbiamo richiesto che queste indicazioni vengano opportunamente veicolate a tutte le strutture HR locali per un'applicazione uniforme.

Si ricorda che fino al 14.12.2021, ove necessario, è previsto anche l'utilizzo dei 2 giorni (per ogni figlia/o) di permesso retribuito "Banca del Tempo Covid" (causale "PBG").

Accesso clientela nelle Agenzie

Abbiamo segnalato casi diffusi di presenza, nelle agenzie, di un numero di clienti superiore a quanto previsto e indicato tramite gli appositi cartelli (che ogni filiale dovrebbe esporre). In una fase, come l'attuale, di aumento dei contagi e, conseguentemente, dei rischi correlati è necessario far rispettare anche questa misura di prevenzione e protezione. L'Azienda ha garantito un'immediata segnalazione alle strutture interessate per ribadire l'importanza di prestare la massima attenzione al rispetto di questa misura che deriva da normativa di natura pubblica.

Abbiamo anche richiesto che venga meglio chiarito l'iter seguito dall'Azienda e le procedure poste in atto in caso di "Cluster Covid" come pure le disposizioni nei casi accertati di "Contatto stretto". Abbiamo domandato se sia prevista una nuova dotazione di DPI per le lavoratrici e i lavoratori.

Rispetto a queste nostre ultime richieste l'Azienda si è riservata una risposta dopo un necessario approfondimento con le competenti strutture aziendali di Salute e Sicurezza.

Milano, 29 novembre 2021

Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit