

DECRETO-LEGGE “CURA ITALIA”

ART. 24 - ESTENSIONE DURATA PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33, LEGGE 5 FEBBRAIO 1992, N. 104

Il Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18¹ (c.d. “Cura Italia”), varato per affrontare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ha previsto una serie di misure che vanno nella direzione indicata anche dalla CGIL nella sua interlocuzione con il Governo di queste settimane, per quanto riguarda, fra l'altro, il sostegno al reddito dei lavoratori, il divieto di licenziamenti, le assunzioni e maggiori risorse per la sanità pubblica e per la protezione civile, il sostegno alle famiglie attraverso l'estensione dei congedi e dei permessi della Legge 104, la sospensione dei mutui prima casa per le famiglie in difficoltà, le risorse per la sanificazione degli ambienti di lavoro, per i dispositivi di protezione individuale e per garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

È un primo passo che dovrà essere seguito da ulteriori interventi per affrontare compiutamente sia l'emergenza sanitaria che economica.

In questa scheda forniamo le principali informazioni sulle ulteriori giornate di permesso previste per coloro che hanno diritto ai permessi di cui alla Legge n. 104/1992: tali informazioni sono tratte dal testo del D.L. “Cura Italia” (in particolare art. 24) e dalla Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020.

CHE COSA SPETTA

In aggiunta ai 3 giorni mensili 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 2020.

Quindi per marzo e aprile i giorni totali diventano 18; di questi 18 giorni totali;

- 3 sono da fruire entro il 31 marzo,
- 3 andranno fruiti ad aprile,
- mentre i restanti 12 (aggiuntivi, anche **frazionabili in ore**) potranno essere distribuiti nei due mesi o fruiti consecutivamente nello stesso mese.

In presenza di più familiari disabili da assistere, per i quali la/il lavoratrice/tore già fruiva di più di 3 giorni al mese, anche i 12 giorni aggiuntivi si moltiplicano per il numero degli assistiti.

Analogamente la/il lavoratrice/tore disabile che assiste altro soggetto disabile, potrà cumulare, per i mesi di marzo e aprile 2020, i permessi complessivamente spettanti per sé (3+3+12) con lo stesso numero di giorni di permesso fruibili per l'assistenza all'altro familiare disabile (3+3+12).

RAPPORTO DI LAVORO PART TIME

In caso di rapporto di lavoro part-time verticale o misto le ore complessive corrispondenti ai 12 giorni ulteriormente spettanti si determinano in proporzione, in base al rapporto tra le ore del rapporto di lavoro a tempo pieno (per il settore del credito 37,5 ore settimanali) e quelle del contratto a part time.

¹ Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18 - Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19

BENEFICIARI

I 12 giorni ulteriori spettano:

- sia alle/ai lavoratrici/tori che assistono un familiare con disabilità grave (art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992);
- sia alle/ai lavoratrici/tori cui è riconosciuta disabilità grave che hanno diritto per sé stessi al permesso (art. 33, comma 6, Legge n. 104/1992).

Per coloro tra questi che fruivano dei permessi Legge n. 104/1992 a ore, l'azienda ha assunto ad oggi la decisione (per nulla comprensibile e tantomeno condivisibile) di non accogliere le richieste di ricorso ai permessi aggiuntivi in quanto la Circolare INPS non specifica i criteri di calcolo delle ore di permesso ulteriori complessivamente spettanti.

Per tutti i casi di dipendente disabile grave precisiamo che è comunque possibile restare a casa continuativamente fino al 30 aprile (v. riquadro successivo).

In base all'art. 26, comma 2, del medesimo Decreto-Legge, fino al 30 aprile le/i lavoratrici/tori dipendenti con disabilità grave (ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992) possono astenersi dal lavoro: l'assenza dal lavoro in questi casi è equiparata al ricovero ospedaliero o alla quarantena obbligatoria (e quindi alla malattia).

Lo stesso diritto di assentarsi dal lavoro fino al 30 aprile sussiste per i "lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da **immunodepressione** o da **esiti da patologie oncologiche** o dallo **svolgimento di relative terapie salvavita**, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992".

RICHIESTA E GIUSTIFICATIVI

La/il lavoratrice/tore già precedentemente autorizzata/o alla fruizione dei permessi (che quindi già utilizzava o era comunque nelle condizioni per utilizzare i 3 giorni mensili) può usufruire delle ulteriori giornate utilizzando i seguenti giustificativi in GeripWeb (da inserire a cura dell'interessato e da approvare dal responsabile/autorizzatore, secondo quanto già previsto per questo tipo di permessi):

75 - Estensione Perm. L104 Figli - DL 17/03/20 n.18 art. 24	per assistenza figli *
76 - Estensione Perm. L104 Familiare - DL 17/03/20 n.18 art. 24	per assistenza altri familiari *
77 - Estensione Perm. L104 Dipendente - DL 17/03/20 n.18 art. 24	per fruizione dei permessi da parte del/la disabile per sé stesso/a

* La procedura è stata implementata per consentire di selezionare il familiare per cui si intende fruire del permesso tra quelli che fossero stati già censiti. Qualora il nominativo dell'assistito non fosse invece presente, occorrerà inviare una mail a gestione.amministrativa.personale.arezzo@ubibanca.it indicando i seguenti dati anagrafici del familiare disabile: nome e cognome - codice fiscale - luogo e data di nascita - relazione familiare. La Funzione Missioni e Welfare provvederà (secondo quanto ci è stato comunicato, di norma in giornata) al censimento del familiare al fine di consentire il successivo inserimento del permesso.

RELAZIONE CON I GIORNI AGGIUNTIVI GIÀ PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE NEL GRUPPO

Gli ulteriori 12 giorni di permesso retribuito previsti dal D.L. "Cura Italia" sono da considerarsi aggiuntivi non solo rispetto ai 3 giorni mensili di cui alla Legge n. 104/1992, bensì anche a quelli stabiliti dalla contrattazione di secondo livello vigente nel Gruppo per i figli e altri familiari disabili dei dipendenti (accordo sindacale del 26 luglio 2017), così articolati:

– per i dipendenti già destinatari di previsioni ex BPB ed ex BPA	ulteriori 2 giornate al mese
– per gli altri dipendenti	3 giornate all'anno, incrementate a 6 in caso di comprovata convivenza del dipendente con il familiare disabile