

## **PCM – PERMESSO RETRIBUITO DPCM – Ridenominazione - Compatibilità con altre assenze**

Dal 10 marzo scorso è stato attivato uno speciale permesso retribuito chiamato **“PCM - PERMESSO RETRIBUITO DPCM”**.

Comunichiamo innanzi tutto **che tale permesso viene ora ridenominato in “PCM – PERMESSO EMERGENZA COVID 19”**, per maggior attinenza alle espressioni utilizzate dall’Inps in materia.

Secondo quanto già precisato nella Comunicazione ai dipendenti del 10.3.2020, la fruizione di questo permesso è riservata ai colleghi - **se non già assenti per altri motivi o in smart working/attività straordinaria da domicilio** - che lavorano:

1. nelle FILIALI CON ORGANICO “maggiore” (10 addetti o più) e che prestano servizio su turni settimanali, per i quali il permesso “PCM” viene riconosciuto nella settimana in cui NON lavorano;
2. nelle FILIALI CON ORGANICO “minore” (meno di 10 addetti) e che invece prestano servizio in filiale solo al mattino di tutti i giorni, per i quali il permesso “PCM” viene riconosciuto per tutti i pomeriggi della settimana.

E’ opportuno **precisare se e in che modo tale permesso retribuito è compatibile con altre eventuali assenze nel corso della medesima giornata**.

Il permesso in questione viene riconosciuto dall’Azienda:

- come già detto nella Comunicazione ai dipendenti del 10.3.2020
  - A. se il dipendente non è già assente per altri motivi (esempio per ferie)
  - B. se il dipendente non è in smart working/ attività straordinaria da domicilio (modalità in corso di attivazione anche per i colleghi di Rete)
- solo per il caso sopra indicato al n. 2 (assenti al pomeriggio)
  - C. **se nel corso della medesima giornata è presente la prestazione lavorativa, anche se non per tutta la mattina.**

Il punto C sopra indicato significa che **non è possibile** fruire di assenza al mattino per vario titolo (esempio: banca ore, mezza giornata di ferie, permessi L. 104 ad ore) e poi aggiungere il Permesso retribuito al pomeriggio.

In tali casi, occorrerà che l’eventuale causale di assenza (banca ore, ferie) si riferibile all’intera giornata.

Nello specifico caso di permesso L. 104, per il quale è facoltà del dipendente chiedere l’assenza ad ore, ove venissero richieste le ore di permesso per l’intera mattinata, il permesso retribuito al pomeriggio non è concedibile e quindi il dipendente interessato dovrà giustificare l’assenza al pomeriggio con altra causale (esempio: mezza giornata di ferie al pomeriggio o banca ore).

## **CONGEDI PARENTALI (CONGEDO “SPECIALE”)**

L’Inps ha recentemente chiarito alcuni aspetti operativi; di seguito ne indichiamo i punti principali, che riteniamo di nostro maggior interesse.

1. E’ stata confermata la possibilità di fruire del Congedo speciale/straordinario soltanto a giornate intere (e non ad ore), come peraltro già in essere.
2. E’ stato chiarito che il congedo speciale/straordinario **spetta anche ai genitori che abbiano già raggiunto i limiti** (individuali e di coppia) **previsti per l’ordinario congedo parentale, esempio più comune: 6 mesi**.  
Le prime istruzioni Inps su questo specifico punto erano infatti contraddittorie e sembrava che il congedo non fosse fruibile per chi avesse già raggiunto ed esaurito tali limiti “ordinari”.  
Attualmente le procedure Inps non sono ancora adeguate (potrebbe essere che la domanda venga apparentemente respinta per “raggiungimento del limite massimo previsto”), ma i giorni di congedo vengono comunque concessi dall’azienda e **spetta ai genitori fruitori del permesso l’onere, dice l’Inps, “non appena sarà completato l’adeguamento delle procedure informatiche, di presentare apposita istanza” (all’Inps)**, fermo restando che la domanda - previo accoglimento da parte dell’INPS - potrà riguardare anche periodi antecedenti, la data di presentazione, purché non anteriori al 5 marzo 2020.
3. E’ stato anche chiarito, per quanto forse sembrasse ovvio, che il congedo speciale/straordinario di 15 giorni è **aggiuntivo** ai giorni di congedo parentale ordinario.
4. L’Inps ha ulteriormente rimarcato che il congedo speciale/straordinario spetta 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.

Il mancato rispetto della condizione che non vi sia altro genitore disoccupato o non lavoratore, essendo specificata anche nelle attuali domande di congedo parentale, comporterà in automatico la conversione della richiesta di congedo da Covid 19 a congedo parentale ordinario.

Con l'occasione, riteniamo utile rammentare che il Decreto ha previsto anche un **apposito congedo "Covid 19" non retribuito**, anch'esso di 15 gg, per **figli maggiori di 12 anni e fino a 16 anni**. Le eventuali richieste di tale permesso dovranno essere presentate alle proprie Risorse Umane di riferimento che provvederanno, fatte le opportune verifiche e comunicazioni, alla trasmissione alla Gestione Amministrativa del Personale per l'inserimento in procedura Presenze/Assenze.

Da ultimo, non è forse superfluo ricordare (perché già sono giunte domande all'Azienda in tal senso) che questo congedo speciale/straordinario è stato introdotto dal Decreto **"in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado"** e per **periodi che decorrono dal 5 marzo al 3 aprile**.

Ciò ovviamente significa che per conoscere eventuale efficacia delle stesse disposizioni anche oltre il termine del 3 aprile è indispensabile attendere l'evoluzione dei provvedimenti del Governo.

#### **PERMESSI LEGGE 104**

Le recenti nuove disposizioni Inps hanno consentito di chiarire i "dubbi interpretativi" che nel nostro precedente comunicato del 24 marzo erano rimasti in sospeso.

1. E' stato chiarito che il dipendente destinatario di permessi ex Legge 104 per **due o più soggetti disabili può cumulare, per i mesi di marzo e aprile**, per ciascun soggetto assistito, oltre ai giorni di permesso mensile ordinariamente previsti (come sempre avvenuto), **anche gli ulteriori 12 giorni** previsti dal Decreto;  
quindi, in questo particolare caso ove il dipendente assista, ad esempio, due familiari disabili, potrà fruire nei mesi di marzo ed aprile 2020 di 36 giorni complessivi di permesso (3 gg per marzo +3 gg per aprile +12 gg per il Decreto x 2 familiari assistiti).
2. E' stato anche chiarito che è possibile fruire dei permessi aggiuntivi da parte del dipendente destinatario di permessi L. 104 **per sé stesso**.
3. Nel caso di dipendenti **part-time verticale o misto** (con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese), come già avviene per i permessi ordinari, anche i **12 giorni aggiuntivi sono ridotti e riproporzionati** al tempo di lavoro.  
**Nessun riproporzionamento deve invece essere effettuato in caso di part-time orizzontale**, con prestazione lavorativa su tutti i giorni della settimana.

Permangono ancora dubbi interpretativi, non chiariti dalla recente circolare INPS, relativi alla posizione dei dipendenti beneficiari di permessi ex L. 104 per sé stessi ad ore, in quanto non espressamente richiamato nel provvedimento lo specifico comma che disciplina tale fattispecie. Pertanto, nei confronti di detto personale, eventuali richieste di ricorso alle giornate/ore di permesso **aggiuntive ex L.104 per il momento non possono essere accolte**.

#### **DATI NECESSARI PER FRUIRE DEI GIORNI AGGIUNTIVI DI PERMESSO**

Nel fornire utili chiarimenti operativi, l'Inps ha però introdotto anche la **necessità di fornire** – da parte delle Aziende - **un dato che finora non era richiesto: il codice fiscale della persona per la cui assistenza sono riconosciuti i giorni di permesso.**

A questo proposito, possiamo distinguere 2 fattispecie:

1. richiesta del dipendente di permessi aggiuntivi L. 104 per se stesso;
2. richiesta del dipendente di permessi aggiuntivi L. 104 per altri familiari (figli, genitori, ecc.).

Il caso 1 (permessi per se stesso) ovviamente non costituisce problema, in quanto provvederà l'Azienda a comunicare all'Inps il codice fiscale del dipendente stesso.

Per il caso 2, invece, non era finora previsto che l'Azienda disponesse dei dati puntuali dei beneficiari e si rende quindi indispensabile introdurre qualche adeguamento operativo.

Al riguardo l'inserimento di detto permesso dovrà prevedere anche l'**indicazione della persona assistita** in apposita casella della procedura rilevazione presenze Gerip Web, che viene per l'occasione adeguata. Il richiedente dovrà quindi indicare in procedura il familiare per cui presta assistenza (la procedura proporrà già l'elenco dei familiari che risultano censiti e il richiedente indicherà la scelta). Laddove il nominativo dell'assistito non sia presente in archivio, il richiedente del permesso dovrà scrivere una mail alla seguente casella di posta:

UBI-Gestione Amministrativa Personale Arezzo <[gestione.amministrativa.personale.arezzo@ubibanca.it](mailto:gestione.amministrativa.personale.arezzo@ubibanca.it)>

Indicando i seguenti dati anagrafici dell'assistito: NOME e COGNOME - CODICE FISCALE - LUOGO E DATA DI NASCITA – RELAZIONE FAMILIARE.

La Funzione Missione e Welfare provvederà – di norma in giornata - all'inserimento del familiare al fine di consentire il successivo inserimento del permesso. In questo caso pertanto il richiedente dovrà attendere l'aggiornamento dei dati in archivio prima di poter procedere ad inserire il permesso (come detto, l'aggiornamento di norma dovrebbe avvenire il giorno stesso).

Coloro che avessero **già inserito** i relativi permessi per le scorse giornate e l'azienda non riesca ad effettuare con certezza il relativo abbinamento con il familiare assistito saranno contattati dal servizio Gestione Amministrativa del Personale, che **chiederà via mail i dati anagrafici del familiare** per cui ha fruito del permesso stesso. I dati saranno gli stessi di cui sopra, sempre da trasmettere alla casella di posta indicata.

**Fornire i dati è obbligatorio.**

Quindi, nel caso in cui i dati non fossero forniti dal dipendente, il permesso L. 104 non potrà essere riconosciuto e conseguentemente l'assenza dovrà essere giustificata ad altro titolo.

\*\*\*\*\*

Si fa riserva di ritornare in argomento ove dovessero emergere nei prossimi giorni ulteriori chiarimenti.