



Il Contact Center integrato per la disabilità

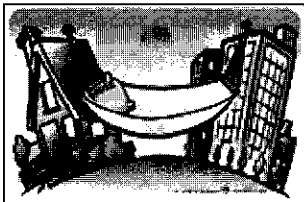
English version

Stampa della sezione: [Home](#), [CANALI TEMATICI](#), [Lavoro](#), [Altre agevolazioni](#), [Congedi per eventi e cause particolari: il permesso retribuito di tre giorni all'anno](#)

Altre agevolazioni

Congedi per eventi e cause particolari: il permesso retribuito di tre giorni all'anno

Mi piace Piace a una persona. Iscriviti per vedere cosa piace ai tuoi amici.



Aventi diritto

I dipendenti pubblici e privati

- hanno diritto ad un **permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno** in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore (convivente, ecc..).
- nei casi di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, anche se non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore (convivente, ecc..), **possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa ai tre giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.**

Il Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278 regola circa la fruizione del congedo.

Modalità

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. Nel caso di **grave infermità** è possibile **concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa**, anche per periodi superiori a tre giorni.

I permessi di cui sopra sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili dall'articolo 33 della l. 104/92.

Procedura per la richiesta

Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

In caso di diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni l'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Per usufruire di questa agevolazione non è sufficiente l'indicazione della patologia, ma è necessario documentare specificamente la grave infermità.

Definizione e certificazione di grave infermità

Con nota n. 25/1/00167154 del 25 novembre 2008, il Ministero del Lavoro fornisce nuove indicazioni circa il concetto di **grave infermità** ex art. 4 comma 1, Legge n. 53/2000.

Per la certificazione di grave infermità non è più necessario fornire all'Ufficio di appartenenza una certificazione di

accertamento clinico-diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico-legale dell'Azienda U.S.L. come previsto dal Ministero con risposta ad interpello n. 16/2008

La nota n. 25/I/00167154 del 25/11/2008 rinvia al Decreto Ministeriale n. 278/2000 che definisce i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari e individua le relative patologie.

Le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, n. 1-4) per il Ministero possono dunque essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all'art. 1 del medesimo Decreto.

Si richiamano di seguito le patologie indicate nel D.M. 278/2000:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Circa le modalità di fruizione il Ministero conferma che l'art. 3 del Decreto considera presupposto indefettibile per comprovare il diritto alla fruizione del permesso la **presentazione da parte del titolare di documentazione idonea, rilasciata dal medico specialista, attestante le gravi patologie dei soggetti per i quali viene prestata assistenza.**

Occorre quindi il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare

sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.

Così come peraltro INPS con la circolare n. 32 del 3/03/2006 stabilisce che il medico specialista, in virtù della facoltà allo stesso ascritta ex D.L. n. 324/1993, non può esimersi

dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale. Deve trattarsi esclusivamente di certificazione medica rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle AA.SS.LL.

Il lavoratore che fruisce del **permesso per decesso** (Regolamento lettera a) (Decreto Ministeriale Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278) è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

Importante

Si osserva, infine, che il D.M. n. 278/2000 all'art. 4, comma 1, fa salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva in materia. A titolo esemplificativo si cita il CCNL del Comparto Ministeri che prevede, all'art. 18, comma 2, la possibilità di frazionare i tre giorni in permessi orari nel limite di 18 ore. Inoltre, il CCNL del Comparto Ministeri, ma anche altri contratti del pubblico impiego, consentono la fruizione dei tre giorni di congedo per qualsiasi motivo di carattere personale o familiare, debitamente documentati.

Per questo è sempre molto opportuno verificare quanto specificamente previsto dal contratto di lavoro di categoria.

Normativa di riferimento

- **Legge 8 marzo 2000, n.53** "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
- **Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278** "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari";
- **Circolare INDAP 27 novembre 2000, n. 49** "Congedi parentali. Legge n. 53 del 8.3.2000 e successive disposizioni attuative";
- **Circolare Inps 23 gennaio 2001, n. 15** "Legge 8 marzo 2000, n. 53 Congedi parentali, innovazioni in materia di accrediti figurativi, di riscatti e di versamenti volontari";
- **Nota Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'attività ispettiva prot. n. 25/I/00167154 del 25 novembre 2008** "Oggetto: art. 9, D.Lgs n. 124/2004 - permesso retribuito per documentata grave infermità ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 53/2000 - documentazione sanitaria di accertamento della grave infermità ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.M. n. 278/2000".

A cura di Alessandra Torregiani

© Copyright SuperAbile Articolo liberamente riproducibile citando fonte e autore

- Numero verde 800-810-810
- Segnalazioni e suggerimenti
- Modificato lunedì 7 settembre 2015

Il Contact Center Integrato SuperAbile di informazione e consulenza per la disabilità è un progetto INAIL - Istituto Nazionale Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - P.I. 00968951004

Decreto Ministeriale - Dipartimento per la Solidarietà Sociale, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 luglio 2000, n. 278*"Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari."**(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11 ottobre 2000, n. 238)*

Il Ministro per la Solidarietà Sociale
di concerto con
i Ministri della Sanità, del Lavoro e della previdenza sociale e per le Pari Opportunità

Visto l'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visto l'articolo 4, comma 4, della legge 8 marzo 2000, n. 53, che prevede che con decreto del Ministro per la solidarietà sociale, di concerto con i Ministri della sanità, del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunità, si provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari, alla individuazione delle patologie specifiche, nonché alla individuazione dei criteri per la verifica periodica della sussistenza delle condizioni di grave infermità;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 26 giugno 2000;

Vista la comunicazione al Presidente del Consiglio dei Ministri n. DAS/427/UL/448 del 4 luglio 2000, effettuata ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

adotta il seguente regolamento:

Art. 1.**Permessi retribuiti**

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo.

2. Per fruire del permesso, l'interessato comunica previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa; dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti; nell'accordo stesso sono altresì indicati i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità, ai sensi del successivo articolo 3, comma 4. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Art. 2.**Congedi per gravi motivi familiari**

1. La lavoratrice e il lavoratore, dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati, possono richiedere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, un periodo di congedo per gravi motivi, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Per gravi motivi si intendono:

- a) le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma;
- b) le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al presente comma;
- c) le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- d) le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- 4) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1, 2, e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Il congedo di cui al presente articolo può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al termine del rapporto di lavoro l'attestazione del periodo di congedo fruito dalla lavoratrice o dal lavoratore. Il limite dei due anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di congedo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a trenta giorni.

3. I contratti collettivi disciplinano il procedimento per la richiesta e per la concessione, anche parziale o dilazionata nel tempo, o il diniego del congedo per gravi o documentati motivi familiari, assicurando il contraddittorio tra il dipendente e il datore di lavoro e il contemperamento delle rispettive esigenze.

4. Fino alla definizione del procedimento di cui al comma 3, il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal presente regolamento e alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa o della pubblica amministrazione.

5. Fermo restando quanto stabilito dal comma 4, in caso di rapporti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può altresì negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto; può, inoltre, negare il congedo quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi del presente articolo. Si applicano comunque le disposizioni di cui al comma 6.

6. Il congedo di cui al presente articolo può, altresì, essere richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente articolo 1, comma 1, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la suddetta richiesta è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

7. Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine di congedo, dandone preventiva comunicazione al datore di lavoro. Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo ai sensi dell'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive

modificazioni, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno sette giorni. Il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a sette giorni.

Art. 3.**Documentazione**

1. La lavoratrice o il lavoratore che fruiscono del permessi per grave infermità di cui all'articolo 1 o dei congedi per le patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), devono presentare idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice; la certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *d*), deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.
2. Quando l'evento che dà titolo al permesso o al congedo è il decesso, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.
3. La lavoratrice o il lavoratore che intendono usufruire del congedo di cui all'articolo 2 per i motivi di cui al comma 1, lettera *b*) e *c*), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.
4. Quando è in corso l'espletamento dell'attività lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicità della verifica è stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando è accertato il venir meno della grave infermità, la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dal presente regolamento.
5. Il datore di lavoro comunica alla direzione provinciale del lavoro - servizio ispezione del lavoro, entro cinque giorni dalla concessione del congedo di cui all'articolo 2, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che fruiscono di detto congedo.

Art. 4.**Disposizioni finali e entrata in vigore**

1. I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore rispetto a quelle previste dal presente regolamento.
2. In alternativa alle disposizioni del presente regolamento, per i permessi e i congedi previsti allo stesso titolo dalla contrattazione collettiva vigente si applicano le disposizioni della contrattazione medesima se più favorevoli.
3. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Roma, 21 luglio 2000

Il Ministro della solidarietà sociale
Turco

Il Ministro della sanità
Veronesi

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale
Salvi

Il Ministro per le pari opportunità
Bellillo

Visto, il guardasigilli: Fassino

Registrato alla Corte dei conti 26 settembre 2000
Registro n. 3 Presidenza del Consiglio dei Ministri, foglio n. 295

Che cosa si deve intendere con “altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge”?

Pare utile precisare che la disposizione dell' art. 15, comma 7, del CCNL 2006/2009 conferma la vigenza di tutte le norme di leggi che prevedono casi di permesso retribuito - oltre a quelli indicati nel corpo dell'articolo stesso - come, ad esempio, permessi per donatori di sangue, per il diritto allo studio, per volontari nelle attività di protezione civile, per funzioni presso uffici elettorali, per l'ufficio di giudice popolare ed ogni altra norma di legge non espressamente citata.

Tra queste disposizioni di legge rientra l'art 4, L. 53/2000 che stabilisce il diritto del lavoratore a usufruire di tre giorni retribuiti lavorativi all'anno nel caso di documentata grave infermità del coniuge, del convivente o del familiare entro il secondo grado, pure previsti nel citato articolo, così come il diritto ad un periodo di congedo, continuativo o frazionato non superiore a due anni con conservazione del posto e senza retribuzione.

I criteri che stabiliscono le condizioni richieste per la concessione del permesso retribuito e del congedo non retribuito sopracitati sono stati definiti con Decreto Interministeriale n. 278 del 21.7.2000 e dalla nota del Ministero del Lavoro del 25 novembre 2008.

Orientamenti applicativi Scuola

o

12/11/2012 Di quali tipologie di permesso potrà usufruire il dipendente della scuola portatore di handicap in situazione di gravità?

o

01/08/2012 Come possono essere fruiti i giorni di permesso art. 33, comma 3, Legge 104/92?

o

21/06/2012 In quali casi il dipendente può usufruire dei giorni di permesso retribuito?

o

16/01/2012 A chi può essere attribuito il permesso per diritto allo studio di cui all'art. 3 del D.P.R. n. 395/88 e in quale misura?

o

16/11/2011 Un dipendente disabile in situazione di gravità certificata può fruire delle "due ore giornaliere per ogni giorno lavorativo"?



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Roma, 25 novembre 2008

Alla *Unione Generale del Lavoro
Telecomunicazioni*
segreteria@ugtelecomunicazioni.it
e p.c.

alla *Federazione Italiana Servizi Pubblici Igiene
Ambientale*
Via Cavour 179/A
00184 Roma

Prot. 25/1/0016754

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – permesso retribuito per documentata grave infermità ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 53/2000 – documentazione sanitaria di accertamento della grave infermità ai sensi dell'art. 1, comma 1 del D.M. n. 278/2000.

A seguito dell'emanazione dell'interpello n. 16/2008, relativo al concetto di grave infermità ex art. 4 comma 1, L. n. 53/2000, sono pervenute a questa Direzione generale numerose segnalazioni concernenti l'inapplicabilità della soluzione interpretativa adottata nella risposta, in quanto le strutture medico legali delle AA.SS.LL., territorialmente competenti, non sono disponibili a rilasciare la certificazione afferente la valutazione in termini di grave infermità del soggetto di cui all'art 1 comma 1, del D.M. n. 278/2000, per due ordini di ragioni.

In primo luogo, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di grave infermità, salvo le disposizioni contenute nel D.M. del Ministero della Difesa del 26/03/1999 cui fa riferimento l'interpello; inoltre le AA.SS.LL. non intendono esprimere una valutazione sul merito delle certificazioni clinico-diagnostiche rilasciate dagli specialisti.

In considerazione dei suddetti motivi, pertanto, appare ragionevole ed opportuno procedere al riesame della problematica in oggetto, sulla base di una nuova valutazione e puntualizzazione in ordine ai referenti normativi relativi al concetto di grave infermità, nonché alle modalità di fruizione dei permessi retribuiti.

In particolare, si rappresenta che il concetto di grave infermità, pur non trovando un'espressa definizione nelle norme di legge, costituisce una *species* del più ampio *genus* dei gravi motivi indicati nell'art 2, comma 1 lett. d) del D.M. n. 278/2000. Quest'ultimo, in base alla esplicita previsione della L. n. 53/2000 e come evidenziato nel preambolo dello stesso D.M., definisce i criteri per la fruizione dei congedi per eventi e cause particolari e "*l'individuazione delle patologie specifiche*".

Le patologie elencate nel citato D.M. (lett. d, nn. 1-4), possono dunque essere considerate figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all'art. 1 del medesimo Decreto.

Per quanto concerne, invece, le concrete modalità di fruizione del permesso retribuito di cui al combinato disposto degli art. 4 L. n. 53/2000 e 1 e 3 di cui al D.M. n. 278, si ritiene di dover fornire alcune indicazioni applicative.

L' art. 3 del Decreto considera presupposto indefettibile per comprovare il diritto alla fruizione del permesso la presentazione da parte del titolare di documentazione idonea, rilasciata dal medico specialista, attestante le gravi patologie dei soggetti per i quali viene prestata assistenza. Si considera, pertanto, idoneo il certificato redatto dallo specialista dal quale sia possibile riscontrare sia la descrizione degli elementi costituenti la diagnosi clinica che la qualificazione medico legale in termini di grave infermità.

Tale soluzione trova, peraltro, riscontro nella circolare INPS n. 32 del 3/03/2006 sulle certificazioni per la fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992, nel punto in cui afferma che il medico specialista, in virtù della facoltà allo stesso ascritta ex D.L. n. 324/1993, non può esimersi dall'attribuire alla mera diagnosi clinica la qualificazione di natura anche medico legale. Si ribadisce in proposito che deve trattarsi esclusivamente di certificazione medica rilasciata dalle strutture ospedaliere e dalle AA.SS.LL.

Si osserva, infine, che il D.M. n. 278/2000 all'art. 4, comma 1, fa salve le più favorevoli previsioni della contrattazione collettiva in materia. A tal proposito si fa presente che nel pubblico impiego, il CCNL Comparto Ministeri prevede, all'art. 18, comma 2, la fruibilità di permessi di tre giorni o, in alternativa, di 18 ore utilizzabili in modo frazionato, per qualsiasi motivo di carattere personale o familiare, debitamente documentati.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

Congedi per eventi e cause particolari

(D.M. n. 278/2000, pubblicato in G.U. n. 238 dell'11/10/2000; art. 4, L. 53/2000)

entrata in vigore : 11 ottobre 2000

➤ **Permessi retribuiti per decesso o grave infermità di familiari** (art. 1) :

• **soggetti interessati dagli eventi** :

- coniuge, anche legalmente separato;
- parente entro il 2° grado, anche non convivente;
- soggetto componente la famiglia anagrafica (convivente secondo certificazione anagrafica);

• **cause ed eventi** : decesso o grave infermità di familiari (soggetti interessati);

• **periodo di permesso retribuito** : **3 giorni complessivi annui**, indifferenti dalla causa (non è possibile moltiplicarli in funzione delle diverse cause o dei diversi soggetti familiari interessati dagli eventi);

- ✓ il diritto al permesso è **individuale** : spetta tanto alla lavoratrice che al lavoratore subordinati;
- ✓ **termine di decadenza** : i giorni di permesso devono essere **utilizzati entro 7 giorni** dal verificarsi dell'evento (decesso o accertamento dell'insorgenza della grave infermità o necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici), pena la decadenza dall'esercizio del diritto;
- ✓ **opzione** : nel caso di grave infermità o malattia dei soggetti di cui sopra, in alternativa ai 3 giorni di permesso retribuito, il lavoratore può concordare con il datore di lavoro **diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa** (anche per periodi superiori a 3 giorni) o **un'articolazione più flessibile dell'orario di lavoro**;
- ✓ si ritiene che i permessi di cui sopra siano **cumulabili con i permessi per assistenza disabili** ex art. 33, L. 104/92;

• **adempimenti del lavoratore** :

- **comunicazione preventiva** al datore di lavoro con indicazione dell'evento che dà diritto al permesso ed i giorni nei quali lo stesso sarà utilizzato, la legge non individua nessun termine particolare;

▪ **documentazione dell'evento :**

- decesso : relativa certificazione o dichiarazione sostitutiva;
- permessi retribuiti per grave infermità dei familiari : presentazione, entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, di idonea documentazione attestante la gravità dell'evento redatta dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta (o dalla struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico);
- diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa per grave infermità dei familiari : si ritiene che prima, o almeno contestualmente, alla stipula dell'accordo debba essere presentata la documentazione di cui al punto precedente; il datore di lavoro può comunque richiedere periodicamente la verifica della permanenza della suddetta grave infermità mediante la presentazione della citata documentazione aggiornata al momento della verifica;

Congedi per eventi e cause particolari					
Cause ed eventi	Soggetti passivi (interessati dagli eventi)	Tipo di congedo	Condizioni		Documentazione e adempimenti
decesso dei soggetti passivi		permesso retribuito di 3 giorni lavorativi annui	I giorni di permesso devono essere utilizzati entro 7 giorni dal verificarsi dell'evento		<ul style="list-style-type: none"> • comunicazione preventiva al datore; • relativo certificato ed idonea documentazione sanitaria; • certificazione anagrafica dei familiari conviventi;
documentata grave infermità dei soggetti passivi	<ul style="list-style-type: none"> • coniuge (anche legalmente separato); • parente, entro il 2° grado, anche non convivente; • soggetto componente la famiglia anagrafica; 	In tal caso, in alternativa ai giorni di permesso, possono essere concordate con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento della attività lavorativa o un'articolazione più flessibile dell'orario di lavoro.	Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità		

➤ **Congedi per gravi motivi familiari (art. 2) :**

• *soggetti interessati dagli eventi :*

- lo stesso lavoratore, per gravi motivi riferiti alla situazione personale;
- soggetti di cui all'art. 433 c.c., anche se non conviventi : coniuge, figli (legittimi, legittimati, naturali o adottivi) ed in mancanza i discendenti prossimi, genitori (ed in mancanza discendenti prossimi) ed adottanti, generi e nuore, suocero e suocera, fratelli e sorelle);
- portatori di handicap, parenti o affini, entro il 3° grado, anche se non conviventi;

• *cause ed eventi :*

- gravi motivi che possono anche esulare dallo stato di malattia e che includono situazioni relative alla persona del dipendente che li richiede :
 - necessità familiari derivanti dal decesso di uno dei soggetti di cui sopra;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza dei soggetti di cui sopra;
 - situazioni di grave disagio personale, diverso dalla malattia, nelle quali incorra lo stesso dipendente;
- situazioni che derivano dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea, o permanente, riduzione o perdita dell'autonomia personale : affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai primi 3 punti o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che ne esercita la potestà;
- decesso di uno dei soggetti di cui sopra, quando non sia possibile usufruire nello stesso anno dei 3 giorni di permesso retribuito;

- **periodo di congedo non retribuito : max 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa**, continuativo o frazionato, computati secondo il calendario comune (considerando quindi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi);
 - ✓ le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano tra di loro considerando raggiunto il mese quando la loro somma corrisponde a 30 gg.;
 - ✓ tale periodo non è coperto da contribuzione figurativa e non ha effetti sull'anzianità di servizio;
 - ✓ è fatto divieto al dipendente in congedo di svolgere una qualsiasi altra attività lavorativa;

- **adempimenti del lavoratore :**
 - **comunicazione preventiva** al datore di lavoro con indicazione dell'evento che dà diritto al permesso ed i giorni nei quali lo stesso sarà utilizzato, la legge non individua nessun termine particolare;
 - **documentazione dell'evento** : stessa documentazione richiesta per i permessi retribuiti (vedi sopra);
 - **preavviso di almeno 7 giorni**, al datore di lavoro che abbia provveduto alla sostituzione del dipendente in congedo, in caso di **rientro anticipato** dal congedo; tuttavia il datore di lavoro può comunque consentire il rientro anticipato anche senza preavviso;
 - ✓ in caso il datore di lavoro intenda sostituire temporaneamente il dipendente in congedo, è consigliabile la stipula di un contratto a tempo determinato fissando come termine il rientro del titolare del posto di lavoro coperto;

- **adempimenti del datore di lavoro :**
 - **esprimersi sulla richiesta di congedo**, entro 10 gg. dalla stessa, e comunicarne l'esito al dipendente;
 - **in caso di diniego** è necessaria la **motivazione** dello stesso, in ogni caso il dipendente ha il diritto di richiedere il **riesame della domanda** nei successivi 20 gg.;
 - ✓ tuttavia il datore di lavoro può vantare esigenze di diniego consistenti in ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente;
 - **comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro** (Servizio ispezione del lavoro), entro 5 gg. dalla concessione del congedo per gravi motivi familiari, l'elenco dei nominativi dei dipendenti che usufruiscono di tale congedo;
 - **a fine rapporto, attestare il periodo di congedo fruito**;
 - ✓ potrebbe essere riportato anche sul libretto di lavoro, prima del timbro e della firma, con la seguente frase "congedi ex art. 2, D.P.C.M. n. 278/2000 : n. giorni";

LEGGE 8 marzo 2000, n. 53

Disposizioni per il sostegno della maternita' e della paternita', per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle citta'.

Vigente al: 28-10-2015

Capo II

CONGEDI PARENTALI, FAMILIARI E FORMATIVI

Art. 4

Congedi per eventi e cause particolari

1. La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermita' del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermita', il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalita' di espletamento dell'attivita' lavorativa.

2. I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non puo' svolgere alcun tipo di attivita' lavorativa. Il congedo non e' computato nell'anzianita' di servizio ne' ai fini previdenziali; il lavoratore puo' procedere al riscatto, ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. I contratti collettivi disciplinano le modalita' di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attivita' lavorativa dopo la sospensione di cui al comma 2.

4. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro per la solidarieta' sociale, con proprio decreto, di concerto con i Ministri della sanita', del lavoro e della previdenza sociale e per le pari opportunita', provvede alla definizione dei criteri per la fruizione dei congedi di cui al presente articolo, all'individuazione delle patologie specifiche ai sensi del comma 2, nonche' alla individuazione dei criteri per la verifica periodica relativa alla sussistenza delle condizioni di grave infermita' dei soggetti di cui al comma 1.

4-bis. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 26 MARZO 2001, N. 151)).

Homepage > Agevolazioni lavorative > Congedi per eventi e cause particolari

Congedi per cause particolari e per gravi motivi familiari

Oltre ai permessi lavorativi e ai congedi retribuiti, la normativa italiana ha previsto, in tempi relativamente recenti, altre forme di agevolazione che è opportuno che il lavoratore conosca.

La **Legge 8 marzo 2000, n. 53** prevede, all'articolo 4, la concessione di congedi per cause particolari che interessano la generalità dei lavoratori, non solo quindi quelli che assistono un familiare con handicap grave.

Il Ministero della Solidarietà, con **Decreto 278 del 21 luglio 2000**, ha precisato le modalità di accesso e fruizione di questi congedi.

Le forme di flessibilità previste sono due: i permessi retribuiti per il decesso o grave infermità di un familiare; i congedi non retribuiti per gravi motivi familiari.

I PERMESSI PER DECESSO O GRAVE INFERMITÀ

I tre giorni di **permesso retribuito** all'anno sono previsti nel caso di **decesso** o **grave infermità** del coniuge, anche se legalmente separato, del parente entro il secondo grado, anche non convivente. I tre giorni di permesso sono concessi anche nel caso in cui il decesso riguardi un componente della famiglia anagrafica, quindi anche nell'ipotesi della famiglia di fatto.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi o non lavorativi e sono cumulabili con quelli concessi ai sensi dell'**articolo 33** della Legge 104/1992 (lavoratori disabili e familiari di persone con handicap grave).

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti interventi terapeutici.

È possibile concordare con il datore di lavoro la fruizione dei tre giorni di permesso in modo articolato o frazionato. È possibile, quindi, in alternativa alla fruizione continua dei tre giorni, concordare una riduzione dell'orario lavorativo.

Per ottenere questi permessi è necessario presentare, per la grave infermità, documentazione rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale oppure dal pediatra di libera scelta; la documentazione va presentata entro cinque giorni dalla ripresa del lavoro. Il datore di lavoro può richiedere periodicamente la verifica dell'effettiva gravità della patologia.

Per il decesso, va presentata la relativa certificazione oppure una dichiarazione sostitutiva.

I tre giorni l'anno sono relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso. Pertanto, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità di due diversi parenti, avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso.

In tali casi, tuttavia, potrà ricorrere, in modo frazionato, al congedo - non retribuito - di cui parliamo più sotto.

I CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

La Legge 53/2000 prevede la concessione di congedi per gravi motivi familiari. Il congedo è pari a due anni nell'arco della vita lavorativa e può essere utilizzato anche in modo frazionato. La condizione più rilevante è che il congedo in questione **non è retribuito**.

I gravi motivi devono riguardare i soggetti di cui all'articolo 433 del Codice Civile (coniuge, figli legittimi, legittimati, adottivi, genitori, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle) anche non conviventi, nonché i portatori di handicap parenti o affini entro il terzo grado. Anche in questo caso il congedo può essere richiesto anche per i componenti della famiglia anagrafica indipendentemente dal grado di parentela, ammettendo quindi anche la famiglia di fatto.

Fra i **gravi motivi** il **Decreto Ministeriale 278/2000** elenca le necessità familiari derivanti da una serie di cause. E cioè:

- a) necessità derivanti dal decesso di un familiare;
- b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari;
- c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

Sono inoltre considerate "gravi motivi" le situazioni, escluse quelle che riguardano direttamente il lavoratore richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a ricattizzazioni periodiche;
2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richieda il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Questo congedo (anche frazionato) può essere richiesto anche per il decesso di un familiare nel caso in cui il lavoratore non abbia la possibilità di usufruire dei permessi di tre giorni in quell'anno (per esempio perché ne ha già usufruito).

La documentazione relativa alle patologie viene rilasciata da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o convenzionato, dal medico di medicina generale (medico di famiglia) oppure dal pediatra di libera scelta. La documentazione va presentata contestualmente alla richiesta di congedo.

Entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, o la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, o la concessione parziale del congedo, devono essere motivati in relazione alle condizioni previste dal **Decreto Ministeriale 278/2000** e da ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Il Decreto prevede che i singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si andranno a definire disciplinino i procedimenti di richiesta e di concessione dei permessi.

Alla conclusione del congedo il lavoratore ha diritto a riprendere il suo posto e la sua mansione. Il lavoratore inoltre può rientrare anche anticipatamente al lavoro dandone preventiva comunicazione all'azienda.

Carlo Giacobini

Responsabile Centro per la documentazione legislativa

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare

Direzione Nazionale