

SUI PERMESSI DEI TRE GIORNI ...

Norme e prassi

Art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000

Art. 2, Dm n. 278 del 21.7.2000

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Interpello n. 16/2008

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Nota prot. 16754 del 25.11.2008

CCNL TRASPORTO E LOGISTICA: ART.20

Art. 20 – Assenze, permessi e congedo matrimoniale

- 5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.
- Fermo restando che il permesso deve essere **fruito entro sette giorni** dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.
- La **documentazione comprovante** la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

- **6. In alternativa** a quanto previsto dal comma 5, le aziende **concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma 5.**
- Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, **potranno** essere anche più di tre.
- L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque
- ad **una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.** La permanenza della infermità deve risultare da certificazione 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, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.
- La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.
- In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.
- I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

Ai sensi dell'[art. 4, comma 1, Legge n. 53 dell'8.3.2000](#), i lavoratori dipendenti hanno diritto ad un **permesso retribuito** di tre giorni lavorativi all'anno in caso di **decesso** o di documentata **grave infermità**:

- il coniuge, anche legalmente separato;
- un parente entro il secondo grado, anche non convivente;
- un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore.

La disciplina di dettaglio relativa ai suddetti permessi è regolamentata dal [D.M. n. 278 del 21.7.2000](#) (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della Legge 8 marzo 2000, n. 53).

Modalità

per fruire del permesso, l'interessato deve previamente comunicare al proprio datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso nonché i giorni nei quali intende utilizzarlo.

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.

Tra i giorni di permesso non sono considerati i festivi e i non lavorativi.

Modalità alternative

In caso di grave infermità dei soggetti sopraelencati, il lavoratore può - in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso – concordare, con il datore di lavoro, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per **periodi superiori a tre giorni**.

In tal caso, però, l'accordo va stipulato in **forma scritta**, sulla base della proposta del lavoratore, e nello stesso vanno indicati i giorni di permesso sostituiti dalle alternative modalità di espletamento dell'attività.

Le diverse modalità devono comportare una **riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso** che vengono sostituiti.

Spetterà al lavoratore proporre la loro distribuzione in un periodo determinato in base alle sue necessità (ad esempio 1 ora di prestazione lavorativa in meno per 12 giorni lavorativi, oppure 3 ore per 4 giorni, ecc.).

Importante è la previsione ex art. 1, comma 4, DM n. 278/2000, in forza della quale è necessario che:

- nell'accordo fra datore e lavoratore vengano anche 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.

Grave infermità

La questione relativa all'identificazione della casistica che rientri nella grave infermità che dà diritto alla fruizione dei permessi retribuiti ex art. 4, comma 1, Legge n. 53/2000, è sempre stato un problema perché non esiste una norma che fornisca un elenco esaustivo delle patologie riconducibili al concetto di “grave infermità”. Ma anche chi la certifica nonostante la disposizione di legge degli organi abilitati

In data 10.6.2008, con la risposta ad un interpello (n. 16/2008) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sostenne che, per fruire dei permessi in questione, il richiedente avrebbe dovuto fornire al proprio datore una **certificazione di accertamento clinico-diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico-legale che poteva esprimere il proprio giudizio circa la natura dell'infermità, facendo riferimento alla documentazione sanitaria proveniente da strutture sanitarie pubbliche**

Quindi, sulla scorta di quanto sopra, nel caso in cui il lavoratore presenti un certificato che attesti la “grave infermità”, rilasciata da struttura pubblica, non ci sarebbe sicuramente nessun problema di interpretazione ma in alternativa spetterebbe alle strutture medico legali delle AA.SS.LL. territorialmente competenti, 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.

Tuttavia, lo stesso Ministero è dovuto tornare sulla questione con la nota prot. 16754 del 25.11.2008, in quanto le strutture medico legali delle **AA.SS.LL. si sono dichiarate non disponibili a rilasciare la suddetta certificazione in quanto:**

- non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di grave infermità, salve le disposizioni contenute nel D.M. del Ministero della Difesa del 26/03/1999;
- le stesse non intendono esprimere una valutazione sul merito delle certificazioni clinico-diagnostiche rilasciate dagli specialisti.

Quindi:

Il decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, recante il regolamento di attuazione della citata norma, ha stabilito i criteri e le modalità di fruizione dei permessi per grave infermità, senza tuttavia provvedere ad elaborare una definizione normativa del concetto di grave infermità.

Il Ministero, interpellato sul significato dell'espressione "**grave infermità**", ha risposto con nota del 10 giugno 2008, n. 16, asserendo che, in mancanza di un'elencazione esaustiva delle patologie che soddisfino il requisito normativo, sopperisce una "certificazione di accertamento clinico-diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico-legale che potrà esprimere il proprio giudizio circa la natura della infermità, facendo riferimento alla documentazione sanitaria proveniente da strutture pubbliche".

Le difficoltà applicative generate dalla soluzione prospettata hanno richiesto un secondo intervento ed un ulteriore sforzo interpretativo del Ministero

Quindi, in pratica, Riguardo al primo dei due aspetti

il Ministero del Lavoro ha espresso l'avviso secondo cui il **concetto di grave infermità costituisce una specificazione della più ampia nozione di "gravi motivi"** indicati dall'art. 2, primo comma, lett. d) del d.m. 278/2000. Tale norma reca un elenco di patologie che, ove riscontrate, possono integrare il grave motivo che giustifica la concessione del relativo congedo, ed in particolare:

- 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.

Quanto al secondo aspetto, cioè la **documentazione idonea** a documentare al datore di lavoro la sussistenza della grave infermità,

il Ministero ha chiarito che la situazione di grave infermità va comprovata tramite certificato redatto dal medico specialista della struttura ospedaliera o della ASL che rechi, oltre all'indicazione della **patologia diagnosticata**, anche **l'attestazione di natura medico-legale di grave infermità**.

Indicazione che si uniforma alle istruzioni elaborate dall'INPS, con circolare del 3 marzo 2006, n. 32,

- in merito al contenuto della certificazione medica provvisoria relativa alla situazione di handicap grave,
- richiesta ai fini della fruizione dei permessi di cui all' art. 33 della l. 104/1992 (in AIB Notizie n. 10/2006, pagg. 5 e segg.). Anche l'Istituto ha stabilito che il certificato medico rilasciato dal medico specialista deve riportare, oltre alla diagnosi clinica, un giudizio medico-legale circa lo stato di handicap grave.