

Il regolamento sui congedi per eventi e cause particolari

Donata Gottardi *

Attuando quanto previsto dalla legge 53/2000 sui congedi parentali, entra in vigore dall'11 ottobre 2000 il regolamento che disciplina l'utilizzazione dei permessi e congedi per ragioni familiari

Sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 ottobre 2000 è stato pubblicato il decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278. Si tratta dell'atteso regolamento, la cui predisposizione era a carico del dipartimento per la Solidarietà sociale, relativo ai permessi e congedi per decessi, gravi infermità e gravi motivi familiari, in attuazione del rinvio operato dall'articolo 4 della l. n. 53/2000, meglio conosciuta come «legge sui congedi parentali». Il termine ivi previsto di 60 giorni non è stato rispettato. Sono occorsi più di 6 mesi, un ritardo che possiamo ormai considerare ordinario, soprattutto perché determinato dalla lentezza dell'*iter* procedimentale. Può bastare ricordare che è passato un mese e mezzo dalla consegna del testo per la sua pubblicazione in Gazzetta e che il testo era già stato concordato con i Ministeri interessati (lavoro, sanità, pari opportunità) nel mese di giugno.

La disciplina ci pone, anche su questa tipologia di congedi, finalmente al passo con l'Europa. È da ricordare che la direttiva sui congedi parentali (96/43/Ce) riguarda anche l'assenza dal lavoro per cause di forza maggiore, che sono quelle «derivanti da ragioni familiari urgenti dovute a malattie o infortuni che rendono indispensabile la

presenza immediata del lavoratore». Il diritto, secondo la direttiva, può essere limitato «ad una durata determinata per anno e/o per evento».

Finora, nel nostro Paese, la materia era disciplinata solo per via di contrattazione collettiva, con una diversificazione estremamente ampia di risultati: dalla tutela più elevata prevista nei comparti delle pubbliche amministrazioni a una forte variabilità di condizioni in alcuni Ccnl, al silenzio in numerose categorie contrattuali.

Doverosi sono, quindi, nelle Disposizioni finali del regolamento, sia il rinvio alle condizioni di maggior favore dei contratti collettivi di lavoro, sia l'esclusione della possibilità di cumulare trattamento legislativo e trattamento contrattuale, qualora «previsti allo stesso titolo».

Non sarà semplice, in sede di attuazione, effettuare questa comparazione, tranne nei casi di assenza di disciplina contrattuale e in quelli di perfetta sovrapposizione di insiemi o di più intensa protezione da parte della negoziazione. È quest'ultimo il caso della contrattazione di comparto nelle pubbliche amministrazioni, dove i rinnovi di quest'anno già si sono attrezzati a integrare le disposizioni precedenti, ad esempio in punto di riconosci-

mento dei permessi per il decesso del convivente (mentre, finora, ci si riferiva solo al coniuge) e di introduzione della nozione di permessi per gravi infermità di componenti il nucleo familiare.

Difficile sarà determinare quando operi la non cumulabilità nei casi in cui il titolo della richiesta di assenza è il medesimo, ma l'area dei soggetti considerati è diversa, come diversa è la reiterabilità nell'arco annuale. Questo accade, ad esempio, nei contratti dove i giorni di permesso per lutto sono previsti per evento e non per anno, ma il nucleo di familiari considerato arriva solo fino al primo e non al secondo grado.

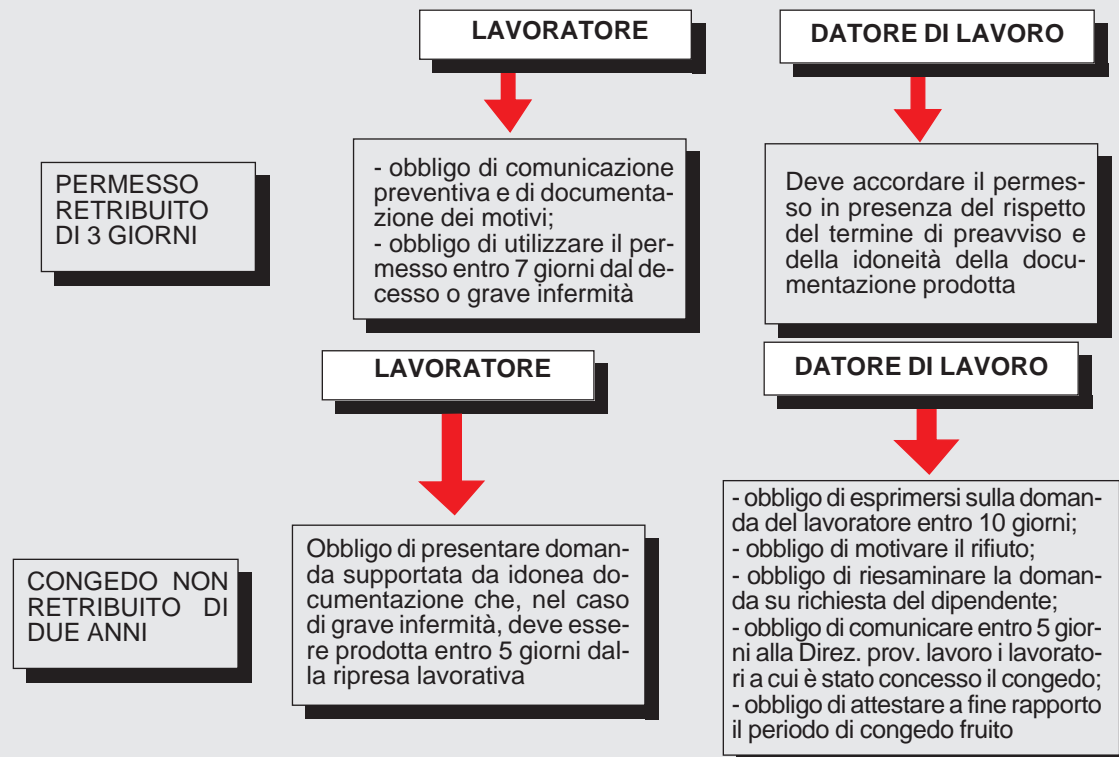
I permessi per decesso o grave infermità di componenti il nucleo familiare

Procediamo con ordine. Iniziamo dall'articolo 1 del regolamento che detta le condizioni per l'applicazione del primo comma 1 dell'articolo 4 della legge e che prevede la concessione di tre giorni lavorativi di permesso retributivo annuo, a carico del datore di lavoro, in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o del convivente o altro

*Consigliere giuridico Presidenza Consiglio dei Ministri - Dipartimento Affari sociali



PERMESSI PAGATI E CONGEDO NON RETRIBUITO: ADEMPIMENTI DELLE PARTI



P.G.

soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore. Si ricorda che ai sensi del Dpr 30 maggio 1989, n. 223, la famiglia anagrafica è costituita da «un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, coabitanti ed aventi dimora abituale nello stesso comune» (art. 4).

Il regolamento precisa che tre corrisponde a un numero fisso di giorni, non moltiplicabile nell'anno in considerazione del numero di eventi luttuosi. Si tratta di una limitazione forte, ma che si spiega alla luce della messa a carico dei datori di lavoro dell'intero onere economico.

La nozione di «grave infermità» non è determinata. L'unico riferimento si desume dal comma 2 dello stesso articolo del re-

golamento, dove si prevede la utilizzabilità dei giorni di permesso entro 7 giorni (e la scelta dei giorni è lasciata al lavoratore, che deve solo previamente comunicarla al datore di lavoro). Ne consegue che si ha titolo ai permessi al momento dell'«accertamento dell'insorgenza» o della «necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici» in riferimento a un evento che deve ottenere una idonea certificazione sanitaria di «grave infermità». Questa certificazione può provenire da parte «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».

Si è ritenuto opportuno non

procedere a una elencazione dettagliata delle malattie e delle terapie, sia per la difficoltà di una indicazione esaustiva, sia per evitare la commistione con le patologie che la legge chiede siano indicate, ma solo in caso di richiesta di congedo per gravi motivi familiari. Il diverso rinvio contenuto nel testo legislativo non consigliava un riferimento incrociato. Inoltre, la scelta va correlata con l'altra secondo la quale i tre giorni di permesso non sono riferiti a ogni singolo evento documentabile, ma all'anno.

In assenza di migliori condizioni della contrattazione collettiva, i lavoratori saranno sicuramente indotti a prestare particolare attenzione nella presentazione di richieste, dovendo valutare, ad esempio e sempre nel caso

della grave infermità, se chiedere il permesso al momento in cui se ne viene a conoscenza o in quello di un conseguente intervento terapeutico, fermo restando solo che ben può accadere che in un anno si chieda il permesso per la prima causa e in un anno successivo per la seconda.

La disciplina relativa ai permessi prosegue, ma solo per le gravi infermità e non per i decessi, al fine di consentire di «concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività la-

vorativa, anche per periodi superiori a tre giorni» (comma 4, art. 1, regolamento). Questa opportunità, prevista già nella legge, consente di superare il limite consistente nella limitatezza del periodo destinato a fronteggiare l'evento. Il lavoratore, su sua richiesta, può pertanto raggiungere un accordo, direttamente, con il datore di lavoro, rispettando alcune condizioni: l'atto scritto, una articolazione d'orario modificata e comportante una riduzione non inferiore ai giorni di permesso sostituiti; cui si aggiungono i criteri per le eventuali verifi-

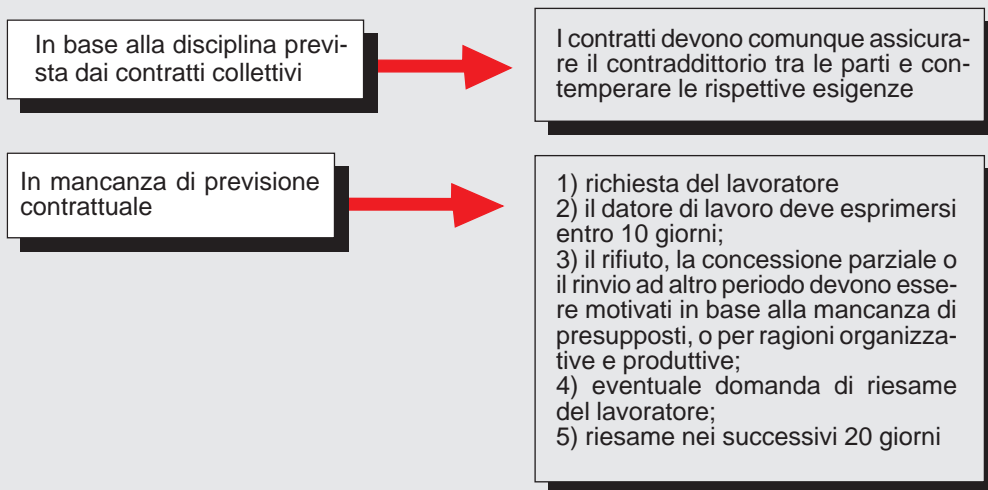
che periodiche sulla permanenza della grave infermità.

Da ultimo, si ricorda che questi permessi sono cumulabili con quelli previsti per la cura di persone con grave handicap.

I congedi per gravi motivi familiari

Il comma 2 dell'articolo 4 della legge prevede la possibilità per il lavoratore di chiedere un congedo per gravi motivi familiari, della durata di due anni, non coperto da retribuzione o indennità, né da contribuzione figurativa, senza alcun effetto sull'anzia-

CONGEDO NON RETRIBUITO: LA PROCEDURA PER LA RICHIESTA



INDIVIDUAZIONE DEI FAMILIARI ASSISTIBILI



P.G.



nità di servizio e con divieto a svolgere una qualsiasi altra attività lavorativa. Nel regolamento viene precisato che il congedo «può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa». Questo riferimento alla vita lavorativa e non al singolo rapporto di lavoro comporta un inevitabile aggravio di oneri burocratici, dato che ciascun datore di lavoro, in caso di recesso, deve rilasciare «l'attestazione del periodo di congedo fruito». Quanto al calcolo delle giornate di congedo, è previsto che il computo avvenga secondo il calendario comune e che si calcolino i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo di assenza.

A differenza dei tre giorni di permesso, questo congedo è a totale carico del lavoratore che lo richiede. Anche per questo, in sede di regolamento, si è proceduto ad ampliare sia la platea dei soggetti da considerare possibili destinatari del lavoro di cura, sia le motivazioni della richiesta di assenza dal lavoro subordinato, nel settore privato e in quello delle pubbliche amministrazioni.

I soggetti considerati nel regolamento sono:

- innanzitutto il lavoratore stesso, per situazioni personali ad esclusione della malattia;

- un componente la famiglia anagrafica, basata sulla convivenza (vedi sopra);

- un componente anche non convivente della famiglia estesa presa in considerazione dall'articolo 433 del codice civile, cioè un soggetto tenuto all'obbligo alimentare: «il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali»;

- un parente o affine, entro il terzo grado, portatore di handicap, anche non convivente.

Come si vede, rispetto al nucleo relativamente ristretto di soggetti individuato in riferimento ai permessi, per quanto riguarda il congedo, l'area considerata è la più ampia possibile.

I gravi motivi possono essere:

- «le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al presente comma». Si aggiunge così un ulteriore elemento di protezione nel caso in cui si verifichi un lutto familiare, in considerazione del fatto che non sempre possono bastare i tre giorni di permesso, né che sempre si hanno ancora a disposizione giorni di permesso;

- «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»;

- «le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo». È stata esclusa la malattia del lavoratore, pur nella consapevolezza di quanto difficile sia la situazione in caso di lunga malattia e di superamento del periodo di congedo, in considerazione del fatto che si tratta di materia espressamente regolata e tutelata sia sotto il profilo previdenziale sia sotto quello negoziale collettivo;

- «le situazioni, riferite ai soggetti di cui al presente comma ad esclusione del richiedente, derivanti da ... patologie», espressamente elencate nel regolamento.

Poiché il lavoratore ha, in questo caso, la possibilità di chiedere il congedo, ma non il diritto di ottenerlo, il regolamento provvede, in attesa di disposizioni da parte della contrattazione collettiva, a disciplinare il procedimento sotto il profilo formale e sostanziale, individuando la sua durata massima, vincolando al rispetto di prassi e, soprattutto, ga-

rantando il temperamento tra esigenze del lavoratore ed esigenze del datore di lavoro, mediante la allegazione di entrambe.

Le esigenze del lavoratore sono dichiarate nelle certificazioni previste, distinte a seconda dei motivi della richiesta. Per quanto riguarda le patologie, la certificazione è sanitaria e segue le indicazioni prima ricordate con riferimento alle gravi infermità; per quanto riguarda le situazioni familiari, la sussistenza va espressamente dichiarata dal lavoratore.

Le esigenze del datore di lavoro possono consistere in «ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente». Nel caso di richiesta avanzata dal lavoratore nel corso di un contratto a tempo determinato, il datore di lavoro può anche addurre la incompatibilità con la durata del rapporto, soprattutto se il contratto è stato stipulato ai fini della sostituzione di altro dipendente in congedo per lo stesso motivo.

Un rafforzamento dell'accoglienza della richiesta viene, invece, garantito qualora il lavoratore abbia già esaurito i tre giorni annui e si verifichi la morte di un familiare. In questa ipotesi e per un congedo di durata non superiore a tre giorni (cioè a quanto sarebbe altrimenti spettato di permesso retribuito) «il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore ... e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro ... sette giorni».

Il regolamento, da ultimo, si occupa della possibilità di un rientro anticipato al lavoro, che può avvenire con preavviso ordinario di almeno sette giorni.

**ART. 4 LEGGE 53/2000 E REGOLAMENTO 278/2000
TABELLA DI CONFRONTO**

ARGOMENTO	ART. 4 L. 53/2000	DM 278/2000
3 giorni di permesso annui	Diritto a 3 giorni annui di permessi retribuiti per decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado anche non convivente o di un soggetto che compone la famiglia anagrafica. In alternativa possono essere concordate modalità diverse di utilizzo.	Il regolamento precisa alcune caratteristiche dei familiari: - il coniuge può anche essere separato legalmente; - il parente entro il 2° grado può anche essere non convivente; La fruizione del permesso è così dettagliata: - nei 3 giorni non sono considerati i festivi e i giorni non lavorativi; - i permessi sono cumulabili con quelli spettanti per assistere persone handicappate; - la diversa modalità di utilizzo deve essere concordata mediante una riduzione di orario di lavoro distribuiti su un arco maggiore di 3 giorni; - l'utilizzo del permesso deve essere preceduto dalla comunicazione al datore di lavoro e la fruizione deve avvenire entro 7 giorni dall'evento.
Congedo per motivi familiari	Diritto ad un congedo non retribuito pari ad un massimo di 2 anni (con diritto alla conservazione del posto) per gravi e documentate ragioni familiari, fra cui vanno comprese una serie di patologie che fanno sorgere automaticamente il diritto. Il congedo non si computa nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali in quanto i relativi periodi possono essere riscattati dal lavoratore	Il regolamento individua i gravi motivi nei seguenti: 1) necessità che derivano dal decesso di familiari; 2) bisogno di cura e assistenza a familiari; 3) situazioni di grave disagio personale con esclusione dei casi di malattia; 4) situazioni conseguenti al verificarsi di determinate patologie a carico dei familiari (perdita autonomia personale, malattie che richiedono continui monitoraggi ed esami; malattie che richiedono la partecipazione attiva nel trattamento sanitario; patologie dell'infanzia evolutiva con necessità di programmi terapeutici). Familiari aventi diritto alla assistenza: membri famiglia anagrafica, portatori handicap, parenti e affini entro il 3° grado, coniuge, figli, genitori, generi, nuore, suoceri, fratelli e sorelle.
Congedo per motivi familiari: richiesta	//	In mancanza di determinazioni diverse da parte del contratto collettivo il datore di lavoro deve entro 10 giorni dalla richiesta concedere o meno il congedo, anche frazionato, dovendo, in caso di rifiuto dare le motivazioni di ordine produttivo o organizzativo. Il dipendente può chiedere il riesame della domanda nei successivi 20 giorni. Nei rapporti a termine il datore di lavoro può rifiutare la concessione del congedo in relazione alla brevità del contratto di lavoro.
Congedo per motivi familiari: adempimenti del datore di lavoro	//	Il datore di lavoro deve: - dare comunicazione entro 5 giorni dalla concessione alla Direzione prov. del lavoro dei nominativi dei lavoratori interessati; - attestare a fine rapporto di lavoro la durata del congedo fruito dal lavoratore o dalla lavoratrice.
Decesso di familiare	La legge prevede in tale ipotesi la fruizione di 3 giorni di permesso retribuito o la possibilità di chiedere un congedo non retribuito.	Il regolamento combina e sovrappone le due tipologie di congedo: infatti se il lavoratore, nel caso di decesso di familiare, non è in grado di utilizzare i permessi retribuiti può chiedere l'utilizzo di un periodo di congedo non pagato. Se il periodo richiesto non è superiore a 3 giorni il datore di lavoro deve dare il proprio assenso o rifiuto entro 24 ore e motivare l'eventuale rifiuto in virtù di eccezionali ragioni organizzative.
Ruolo della contrattazione collettiva	I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione ad eventuali corsi formativi del personale che riprende il lavoro dopo la fruizione del congedo per gravi motivi familiari	I contratti collettivi possono in generale stabilire condizioni di maggior favore. Inoltre ai contratti collettivi è demandata la facoltà di fissare le regole per la richiesta del congedo per gravi motivi familiari.

Dm 21 luglio 2000, n. 278 (G.U. 11 ottobre 2000, n. 238)

Oggetto: *Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, concernente congedi per eventi e cause particolari.*

**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 Mini-

stro 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;