

# *Gravi motivi familiari: la disciplina dei congedi e dei permessi*

## **Congedo per gravi motivi familiari**

Tutti i lavoratori dipendenti possono chiedere di fruire, per gravi e documentati motivi familiari, di un periodo di congedo non retribuito di durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, anche in maniera frazionata.

Durante il congedo il dipendente conserva il posto di lavoro ma non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere altra attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Al termine del rapporto, il datore di lavoro deve rilasciare l'attestazione del periodo di congedo fruito dal lavoratore. Il limite dei 2 anni si computa secondo il calendario comune; si calcolano i giorni festivi e non lavorativi compresi nel periodo; le frazioni di congedo inferiori al mese si sommano e si considera raggiunto il mese quando la somma delle frazioni corrisponde a 30 giorni (art. 2, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### **Familiari interessati**

Oltre al lavoratore, l'evento posto a fondamento

della domanda di congedo deve riguardare uno dei seguenti soggetti:

- 1) un membro della famiglia anagrafica;
- 2) coniuge; figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali o adottanti; generi e nuore; suoceri; fratelli e sorelle germani o unilaterali, anche se non conviventi;
- 3) portatori di handicap, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi.

### **Gravi e documentati motivi**

I gravi e documentati motivi familiari che il lavoratore deve porre a fondamento della domanda di congedo, oltre a dover riguardare uno dei soggetti interessati appena visti, sono esclusivamente i seguenti:

- a) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di un familiare;
- b) grave disagio personale, a esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- c) situazioni (sempre escluso il lavoratore richie-

dente) che derivano da: 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, 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;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva con 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 (art. 2, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### **Procedura**

Il lavoratore deve presentare apposita richiesta al datore di lavoro, se i contratti collettivi non dispongono altrimenti; il datore deve esprimersi sulla richiesta entro 10 giorni. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio a un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo vanno motivati in relazione anche alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente, la domanda va riesaminata nei successivi 20 giorni (art. 2, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

Ferma la procedura appena vista, in caso di contratti di lavoro a tempo determinato il datore di lavoro può 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 3 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 per gravi motivi familiari ai sensi della norma in questione.

### **Adempimenti del lavoratore e del datore di lavoro**

Il dipendente che fruisca dei congedi per le patologie espressamente indicate (art. 2, comma 1, lett. d), Dpcm n. 278/2000) deve presentare idonea documentazione del medico specialista del Ssn (o convenzionato), medico di medicina generale, pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione delle particolari patologie che danno luogo alla richiesta del congedo va presen-

tata contestualmente alla domanda di congedo.

La lavoratrice e il lavoratore che intendano usufruire del congedo per situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza di familiari e parenti o per situazioni di grave disagio personale (esclusa la malattia), nelle quali incorra il dipendente medesimo, devono dichiarare espressamente la sussistenza di tali circostanze (art. 3, Docm n. 278/2000).

Il datore di lavoro deve comunicare alla Direzione provinciale del lavoro, entro 5 giorni dalla concessione del congedo, i nominativi dei dipendenti che ne fruiscono.

### **Contratti collettivi**

I contratti collettivi di lavoro possono prevedere condizioni di maggior favore; per i permessi e i congedi per lutto e gravi motivi familiari, si applicano le disposizioni della contrattazione medesima eventualmente già emanate in materia, se più favorevoli. I contratti collettivi disciplinano le modalità di partecipazione agli eventuali corsi di formazione del personale che riprende l'attività lavorativa dopo la sospensione del rapporto per la fruizione del congedo per gravi motivi (art. 4, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### **Rientro in servizio**

Salvo che non sia fissata preventivamente una durata minima del congedo, il lavoratore ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione al datore.

Qualora il datore di lavoro abbia provveduto alla sostituzione della lavoratrice o del lavoratore in congedo mediante un contratto a tempo determinato, per il rientro anticipato è richiesto, compatibilmente con l'ampiezza del periodo di congedo in corso di fruizione, un preavviso di almeno 7 giorni. Il datore può comunque consentire il rientro anticipato anche in presenza di preventiva fissazione della durata minima del congedo o di preavviso inferiore a 7 giorni (art. 2, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### **Aspetti contributivi e fiscali**

Il periodo di congedo può essere oggetto, ai fini previdenziali, di riscatto ovvero il lavoratore può chiedere il versamento della contribuzione volontaria (art. 4, comma 2, legge 8.3.2000, n. 53).

Le tariffe per il calcolo della riserva matematica sono allegate al Dm 31.8.2007.

Trattandosi di un permesso non retribuito non sorgono adempimenti di carattere fiscale. Al lavoratore non competono le detrazioni d'imposta per lavoro dipendente (art. 13, Dpr n. 917/1986 - Min. fin., circ. n. 3/1998).

## Permessi retribuiti per gravi motivi familiari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi (complessivi e non moltiplicabili in caso di più eventi) all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge (anche se legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado (anche non convivente) o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica (art. 4, legge 8.3.2000, n. 53). Il trattamento economico è interamente a carico del datore di lavoro. Il lavoratore interessato deve comunicare previamente al datore l'evento che dà titolo al permesso e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso vanno utilizzati entro 7 giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi. I 3 giorni di permesso sono cumulabili con quelli per l'assistenza delle persone handicappate (art. 1, Dpcm 21.7.2000, n. 278). Esauriti i 3 giorni di permesso, in caso di ulteriore necessità, il lavoratore può chiedere di fruire di un periodo di congedo non retribuito (durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, anche in maniera frazionata - legge 8.3.2000, n. 53, art. 4; Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### Variazione della prestazione lavorativa

In alternativa alla fruizione del permesso retribuito, in caso di grave infermità del coniuge (anche se legalmente separato) o di un parente entro il 2° grado in linea sia retta che collaterale (anche non convivente) o del convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, per un minimo comunque equivalente ad almeno 3 giorni ma anche per periodi superiori.

#### Esempio

Per un orario di lavoro di 8 ore giornaliero, la durata complessiva del permesso corrisponde a 24 ore, le parti possono concordare 2 ore di permesso giornaliero per 12 giorni lavorativi.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta del lavoratore. Nell'accordo sono indicati i giorni di permesso sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività e i criteri per le eventuali verifiche periodiche della permanenza della grave infermità. La riduzione dell'orario deve

avere inizio entro 7 giorni dall'accertamento della grave infermità o necessità di interventi terapeutici (art. 4, legge 8.3.2000, n. 53; art. 1, Dpcm 21.7.2000, n. 278). Il datore può chiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermità, mediante certificazione medica; la periodicità della verifica è stabilita nell'accordo stipulato tra datore e dipendente. Quando si accerti il venir meno della grave infermità, il dipendente deve riprendere l'ordinaria attività lavorativa; il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno (art. 3, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### Adempimenti del lavoratore

Il dipendente che fruisca dei permessi per grave infermità deve presentare idonea documentazione del medico specialista del Ssn (o convenzionato), del medico di medicina generale, del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria in caso di ricovero o intervento chirurgico. In assenza di norme contenenti l'elenco esaustivo delle patologie da cui consegue la «grave infermità», il lavoratore richiedente dovrà fornire una certificazione di accertamento clinico-diagnostico rilasciata dalla competente struttura medico-legale che potrà esprimere il proprio giudizio circa la natura dell'infermità, facendo riferimento alla documentazione sanitaria proveniente da strutture sanitarie pubbliche (Min. lav., nota 10.6.2008, n. 16). La certificazione della grave infermità deve essere presentata al datore di lavoro entro 5 giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa del lavoratore o della lavoratrice (art. 3, Dpcm 21.7.2000, n. 278).

### Trattamento di fine rapporto

La retribuzione corrisposta durante il permesso retribuito è utile al calcolo del trattamento di fine rapporto, mentre eventuali periodi aggiuntivi non retribuiti non ne danno diritto alla maturazione.

### Aspetti fiscali e contributivi

Essendo un permesso retribuito, la relativa retribuzione concorre a formare reddito imponibile ordinario e conseguentemente da assoggettare a Irpef, con diritto alle detrazioni, e relative addizionali (art. 51, Dpr n. 917/1986; art. 23, Dpr n. 600/1973). La retribuzione corrisposta durante il periodo di permesso retribuito concorre a formare reddito imponibile ai fini del calcolo dei contributi e premi, salvo vengano applicati salari convenzionali ovvero siano già stati raggiunti eventuali massimali contributivi, nel rispetto dei minimali di legge (art. 12, legge n. 153/1969 e successive modificazioni). **Gabriele Bonati**