



Roma, 30 novembre 2000

**CIRCOLARE N. 149/2000**

**OGGETTO: LAVORO - DISCIPLINA DEI CONGEDI PER EVENTI PARTICOLARI - D.M. 21.07.2000, N.278, SU G.U. N.238 DELL'11.10.2000.**

Come è noto, la legge n.53/2000 sui cosiddetti *congedi parentali* oltre a innovare la disciplina delle assenze dal lavoro per maternità ha regolamentato anche le assenze determinate da eventi particolari, quali i gravi motivi familiari e il decesso o la grave infermità del coniuge (o convivente), o di un parente entro il secondo grado. In particolare la legge in questione ha riconosciuto al lavoratore, nel primo caso, il diritto ad un periodo di congedo non retribuito fino a 2 anni di calendario (continuativi o frazionati) nell'arco dell'intera vita lavorativa e, in caso di decesso o di grave infermità, il diritto ad un congedo retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno.

Il decreto in oggetto ha ora reso operativi i suddetti permessi definendone i criteri e le modalità di godimento. Al riguardo si fa osservare che:

- i 3 giorni di permesso per decesso o grave infermità sono da considerarsi complessivi e quindi non si moltiplicano per effetto del numero di eventi verificatisi durante l'anno; nei casi di grave infermità, in alternativa ai giorni di congedo, può essere concordata tra azienda e lavoratore una riduzione di orario comunque non inferiore ai giorni sostituiti;
- a differenza dei suddetti permessi il diritto al congedo di 2 anni per gravi motivi familiari non scatta automaticamente ma è subordinato all'approvazione del datore di lavoro che può anche negarla in relazione alle esigenze organizzative e produttive dell'azienda; il congedo può essere richiesto per una delle causali tassativamente indicate dal decreto in esame; durante il periodo di assenza il lavoratore conserva il posto di lavoro senza retribuzione ma non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa;
- con l'operatività dei congedi per gravi motivi familiari scattano per i datori di lavoro due nuovi adempimenti di natura amministrativa; in primo luogo, entro 5 giorni dalla concessione del congedo, deve essere comunicato alla *Direzione provinciale del lavoro* il nominativo del lavoratore interessato; in secondo luogo ad ogni lavoratore deve essere rilasciata al termine del rapporto l'attestazione del periodo di congedo fruito per dar modo ai successivi datori di lavoro di verificare l'eventuale superamento del periodo massimo di due anni.

Si rammenta infine che, in base a quanto stabilito nel recente rinnovo del CCNL trasporto merci, le attuali disposizioni collettive in materia di congedi parentali dovranno essere armonizzate con la nuova normativa.

- Per riferimenti confronta *circ.re conf.le n.83/2000*

*Allegato uno*

**G.U. N.238 del 11.10.2000 (fonte GURITEL)**

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LA SOLIDARIETA' SOCIALE  
DECRETO 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.**

IL MINISTRO PER LA SOLIDARIETA' SOCIALE

di concerto con i

Ministri della sanità, del lavoro e della  
previdenza sociale e per le pari opportunità

A d o t t a

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 medesimi.

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 ad 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 e 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 dieci giorni dalla richiesta del congedo, a esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale diniego, la proposta di rinvio ad 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 venti 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 del 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 dei 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 chi-

rurgico. La certificazione relativa alla grave infermita' deve essere presentata al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ripresa dell'attivita' 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 da' titolo al permesso o al congedo e' 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, lettere b) e c), sono tenuti a dichiarare espressamente la sussistenza delle situazioni ivi previste.

4. Quando e' in corso l'espletamento dell'attivita' lavorativa ai sensi dell'articolo 1, comma 4, il datore di lavoro puo' richiedere periodicamente la verifica della permanenza della grave infermita', mediante certificazione di cui al comma 1 del presente articolo. La periodicitita' della verifica e' stabilita nell'accordo di cui al medesimo articolo 1, comma 4. Quando e' stato accertato il venir meno della grave infermita', la lavoratrice o il lavoratore sono tenuti a riprendere l'attivita' lavorativa secondo le modalita' ordinarie; il corrispondente periodo di permesso non goduto puo' 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 piu' 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, sara' inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.  
Roma, 21 luglio 2000

Il Ministro per la solidarieta' sociale

Turco

Il Ministro della sanita'

Veronesi

Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale

Salvi

Il Ministro per le pari opportunita'

Bellillo