

Manuale operativo per la concessione dei PERMESSI PER GRAVI MOTIVI

Normativa di riferimento

Art. 4 – comma 1, L. n. 53/2000

Decreto ministeriale n. 278 del 21.7.2000

Art. 18 CCNL 14/09/2000

Limiti

Spettano 3 giorni per anno solare.

Tale quantità rappresenta un limite massimo e non può essere derogato.

I permessi per gravi motivi non possono essere fruiti ad ore.

Beneficiari

Personale a tempo indeterminato: ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità dei seguenti soggetti:

- coniuge, anche legalmente separato,
- parente entro il secondo grado (genitori, figli, fratello e sorella, nonno/a e nipote in linea retta) anche non convivente,
- soggetto convivente componente la famiglia anagrafica a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.¹

L'art. 1 del D.M. citato non può essere applicato al personale a tempo indeterminato nei casi dei permessi per lutto, ma solo per quelli per "grave infermità" o "della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici", in quanto i permessi per lutto sono già disciplinati dall'art. 19 del CCNL 06.07.1995.

Personale a tempo determinato: ha diritto, in misura proporzionale alla durata del contratto medesimo, ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno (ex art. 4 – comma 1 legge n. 53/2000) in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile.

Personale a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto: può beneficiare dei permessi ma la quantità annuale dovrà essere riproporzionata in base alle giornate di lavoro prestate.

Personale a tempo parziale di tipo orizzontale: i tre giorni spettano per intero negli stessi termini e modalità previste per il personale a tempo pieno.

Presupposti per la concessione

I permessi sono previsti nel caso di:

- insorgenza della grave infermità
- necessità di provvedere a specifici interventi terapeutici conseguenti la grave infermità dei soggetti sopra specificati.

¹La dimostrabilità risulta dalla presenza del convivente nello stesso stato di famiglia del richiedente.

Modalità di fruizione

I tre giorni di permesso all'anno per grave infermità (coincidenti solo con giorni lavorativi, con esclusione di quelli non lavorativi e di quelli festivi), possono essere utilizzati:

- in via continuativa o frazionata,
- entro sette giorni dall'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici strettamente connessi a tale stato.

Ai fini della concessione, il dipendente, deve presentare, almeno tre giorni prima dell'utilizzo, una specifica richiesta attraverso la procedura telematica tramite il portale del dipendente Upa (*servizi al dipendente/assenze web/inserimento richiesta/Permesso gravi motivi familiari art. 4 Legge 53/2000*) indicando la motivazione e il grado di parentela della persona affetta da grave infermità e specificando se si tratta del coniuge, del parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica (a condizione che la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice sia anagraficamente dimostrabile).

I giorni festivi e i giorni non lavorativi non vanno computati come giorni di permesso per gravi motivi.

In alternativa alla fruizione dei tre giorni di permesso, nei casi di documentata grave infermità, il dipendente può concordare con il dirigente/responsabile diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa da formalizzare e comunicare all'UPA, sempre entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'accordo fra il dipendente e il dirigente/responsabile deve essere formalizzato e comunicato, a cura del dirigente/responsabile, tempestivamente all'UPA.

Quando è accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Modalità di giustificazione

Lo stato di grave infermità non è autocertificabile.

La grave infermità dovrà essere opportunamente documentata dal dipendente mediante produzione di apposito certificato medico rilasciato 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.

In assenza di riferimenti legislativi che forniscano un elenco esaustivo delle patologie riconducibili al concetto di "grave infermità" – previsti espressamente solo con riferimento ai congedi per "gravi motivi" di cui all'art. 4, comma 2, L. 53/2000 dal D.M. 278/2000 – si ritiene di operare in analogia alle disposizioni previste per tale ipotesi, considerando le patologie indicate nel decreto ministeriale succitato come figure sintomatiche della grave infermità cui fa specifico riferimento la norma di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Il certificato da produrre dovrà quindi riportare la dicitura grave infermità oppure, l'indicazione espressa di una delle patologie previste dal D.M. 278 del 2000.

Non è sufficiente l'indicazione nel certificato medico della sola patologia, se non riferita a quelle indicate dal DM 278/2000 o generiche attestazioni di necessità di assistenza in quanto la grave infermità è condizione che non può essere rimessa alla valutazione del dirigente/responsabile.

La documentazione da presentare al dirigente dirigente/responsabile e inviare tempestivamente al Servizio UPA è la seguente:

- certificato medico come sopra specificato;
- autocertificazione del grado di parentela dell'assistito e, nel caso la grave infermità riguardi il convivente, occorre che venga prodotta una dichiarazione sostitutiva dello stato di famiglia anagrafica. I modelli relativi sono disponibili sul sito www.upa-santacroce-montopoli.pi.it.

In caso di mancata presentazione della documentazione di cui sopra **entro cinque giorni** dalla ripresa dell'attività lavorativa non si potrà procedere alla concessione del permesso richiesto.

I permessi in questione sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza a persone disabili (art. 33 L. 104/92) e con quelli previsti per motivi personali o familiari previsti dal CCNL.

Si raccomanda di operare con la massima riservatezza nel rispetto della legge n. 675/96 "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali".

Trattamento economico

Intera retribuzione.