

PERMESSI PER GRAVI MOTIVI: I 3 GIORNI IN CASO DI GRAVI PROBLEMI DI SALUTE O HANDICAP O PER DECESSO SPETTANO ALL'ANNO

La legge n. 151 del 2000 stabilisce che il decesso o la grave infermità di parenti o conviventi, entro il 2° grado di parentela spettano 3 giorni di permesso all'anno, e non ad evento.

Infatti, ai sensi della Legge 08 marzo 2000 n. 53 e del D.M. 21 luglio 2000 n. 278, ai lavoratori dipendenti pubblici o privati spetta un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità di un congiunto e nello specifico:

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

In via generale i giorni di permesso, nel limite di tre giorni o della quota prevista dal Ccnl, 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.

N.B.: i tre giorni l'anno sono relativi al lavoratore e non ai familiari cui si riferisce il permesso e, ad esempio, se nel corso dello stesso anno un lavoratore si trova a dover affrontare due situazioni di grave infermità, avrà comunque diritto a tre sole giornate di permesso. Questi permessi sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone invalide di cui all'art. 33 della Legge n. 104 del 1992 e successive modificazioni.

Molte aziende, come ad esempio TIM, riconoscono i 3 giorni solo ad evento e non per ogni anno e/o richiedono una certificazione rigida, che spesso le strutture sanitarie / i medici non rilasciano e, quindi, vengono rifiutati. Soprattutto nel caso di parenti con grave infermità o HANDICAP questo atteggiamento, fortemente limitativo, è veramente deprecabile.

La Suprema Corte di Cassazione citata ha affermato che: "correttamente la corte di merito ha ritenuto che la "documentata grave infermità" di cui all'art. 4 della legge n.53 /2000 quale presupposto per riconoscere il diritto al permesso non deve necessariamente essere contenuta nei certificati medici presentati dal lavoratore nei termini stabiliti dal DM attuativo della legge, che definisce i criteri di fruizione dei congedi in termini ivi indicati, pena la decadenza dal diritto, potendo la grave infermità essere provata successivamente attraverso idonea documentazione medica, anche prodotta in giudizio; ed infatti non vanno confuse le modalità amministrative per fruire dei permessi, che sono disciplinate dall' art.3 del DM 278/2000 attuativo, in termini di presentazione della richiesta di permesso correlata all' effettiva assistenza al malato e dunque in tempi ravvicinati all'evento, con la prova che il lavoratore deve dare della sussistenza del presupposto richiesto dall' art.4 della legge citata, ossia dell' effettiva esistenza di una grave infermità che, ove venga contestata dal datore di lavoro, potrà essere dimostrata anche in giudizio.

Invitiamo i lavoratori a far valere i propri diritti eventualmente negati e a contattarci per le azioni del caso.

Firenze, dicembre 2023

FLMU-CUB

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base
Firenze, V. di Scandicci 86 tel./fax 055/3200938 email: cubt@cubtlc.it su Facebook : CUB TELECOM