

Permessi retribuiti per lutto

Da circa un anno e mezzo, i lavoratori che interpellano l'Ufficio del personale in merito ai giorni spettanti per permesso retribuito in caso di lutto, si sentono rispondere che il massimo usufruibile è di 3 giorni.

Perché questa risposta se per 15 anni sono stati concessi 5 giorni di permesso retribuito (6 se la funzione funebre era fuori regione) come molti di noi sanno, purtroppo, per esperienza diretta?

La normativa che regola tali permessi è stata costruita dai contratti e dalla Legge tutt'ora vigenti.

Nel gennaio del 1977 il Contratto aziendale stabilì che:

“ In caso di decesso di un parente di 1° grado la Direzione retribuirà n.2 giornate lavorative eventualmente richieste come permesso”.

Nell'ottobre del 1987, sempre per Contratto aziendale, si stabilì che:

“ Vengono aumentati da 2 a 3 i giorni di permesso retribuito per lutto di parenti di 1° grado, solamente nel caso che la cerimonia funebre si svolga fuori dalla Regione Lombardia”.

L'8 marzo del 2000 fu approvata la Legge n.53 che, all'art. 4, in materia di congedi parentali, stabilì:

“ La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno 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 risulti da certificazione anagrafica”.

Ed infine, nel luglio 2000, per Contratto aziendale si stabilì che:

“In aggiunta a quanto previsto dalla Legge 53/2000, sui congedi parentali, fatto salvo quanto già previsto dalla vigente contrattazione collettiva integrativa aziendale, le Parti concordano che siano concessi n.2 giorni di permesso retribuito per ogni eventuale lutto (del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di convivente) successivo al primo, nell'ambito di ogni anno solare”.

Infatti, da allora in avanti, i giorni concessi dalla Direzione aziendale per permesso per lutto, sono stati 5 giorni (6 se la funzione funebre era fuori regione), ovvero la somma di quanto stabilito dai contratti aziendali e dalla Legge.

A conferma della nostra interpretazione, nel novembre del 2015, l'allora Capo del personale, nonché firmatario dell'accordo del 2000, ci invio la seguente mail:

“Faccio seguito alla vostra segnalazione odierna relativamente a quanto in oggetto.

A seguito della verifica effettuata, confermo il trattamento previsto dagli accordi interni (2+1 gg/anno per primo lutto parenti 1° e 2° grado e ogni ulteriore parenti lutto 1° e 2°

grado) in aggiunta al disposto della L. 53/2000 (3 gg, 1 volta/anno per lutto parenti 1° e 2° grado).

A maggior chiarimento: la dotazione "teorica" per il 1° lutto è di 2(+1 se fuori regione) + 3 gg = 5(6) gg totali; per i lutti successivi 2 (+1) gg/anno.

Provvediamo nel caso a rettificare i trattamenti errati eventualmente applicati.

Capo del personale”

Come da tutto questo l'Ufficio del Personale deduca che i giorni di permesso retribuito per lutto siano 3, ci risulta inspiegabile!

Pertanto noi pensiamo sia innegabile che, indipendentemente dalle norme, la gestione della perdita di un parente di 1° grado, oltre all'aspetto affettivo, comporti una serie di incombenze che giustifica l'attuale numero di giorni di permesso.

Pertanto RSU e FIOM ritengono che, stante l'attuale normativa, il numero massimo di giorni di permesso retribuito causa lutto, per parenti di 1° grado, siano 5 o 6 se la cerimonia funebre viene celebrata fuori regione e siamo disposti a sostenerlo in ogni sede.

Naturalmente i Contratti e le norme non sono scritti nella pietra, ma, per essere modificati, a fronte di giustificati motivi oggettivi, riteniamo corretto che debbano essere coinvolti tutti i soggetti firmatari.