

## DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

**Oggetto:** Congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001. Sig.ra "matr. CAO", dipendente a tempo indeterminato del P.O. di Ostuni, Area dei professionisti della salute e dei funzionari.

### Direzione Amministrativa e Medica del Presidio Ospedaliero di Ostuni

#### I DIRETTORI

Amministrativo e Medico del Presidio Ospedaliero di Ostuni, dott. Andrea CHIARI e dott. Francesco Paolo LIENA, in virtù della delega conferita dal Direttore Generale con deliberazione n. 1503 del 9.5.2005 e del successivo provvedimento n. 2381 del 6.8.2009, vista la relazione formulata dal Dirigente Amministrativo dott.ssa Ada PUTIGNANO, sulla base dell'istruttoria conforme condotta dall'assistente amm.vo Daniela Urso, che con la sottoscrizione della presente determinazione viene confermata:

**VISTA** la domanda acquisita al prot. n. 119834 del 16.12.2024, della sig.ra (Matr. CAO), dipendente a tempo indeterminato con il profilo professionale di Infermiere presso il P.O. di Ostuni, con la quale la stessa ha chiesto di fruire del congedo retribuito ai sensi dell'art.42, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001, per assistenza al padre, dal 7.1.2025 al 31.3.2025;

**RICHIAMATA** la seguente normativa:

- Legge n. 104/92 "*Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone handicappate*" che, all'art. 33, prevede agevolazioni per il dipendente che assiste persone riconosciute disabili in situazione di gravità,
- Legge n. 53/2000 "*Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città*" che all'art. 4, commi 2 e 4, stabilisce che i dipendenti possono chiedere, per gravi e documentati motivi di famiglia, un periodo di congedo non retribuito, continuativo o frazionato, non superiore a due anni",
- D. Lgs. n. 151/2001, "*Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 08/03/2000, n. 53*" che all'art. 42 disciplina i riposi e permessi per l'assistenza dei figli con handicap grave prevedendo altresì:
  - al comma 5, che "il coniuge convivente di soggetto con disabilità in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto a fruire del congedo di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro trenta giorni dalla richiesta. Al coniuge convivente sono equiparati, ai fini della presente disposizione, la parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, e il convivente di fatto di cui all'articolo 1, comma 36, della medesima legge. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, hanno diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o delle sorelle conviventi. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi, ha diritto a fruire del congedo il parente o l'affine entro il terzo grado convivente...";

- al comma 5-bis che “Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell’arco della vita lavorativa...”,
- al comma 5-ter che “Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l’indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di Euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall’anno 2011, sulla base della variazione dell’indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati...”

**ESAMINATO** lo stato di servizio della dipendente e accertato che la stessa non ha mai fruito di detto congedo;

**RILEVATO** che la dipendente ha attestato, in sede di autocertificazione in atti, la convivenza con il disabile in situazione di gravità;

**LETTA** la circolare INPS n. 21 del 25.1.2024, che, in relazione a quanto previsto dal comma 5-ter del richiamato art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001, ha rideterminato in € 56.586,00 l’importo complessivo massimo della retribuzione e contribuzione a carico del datore di lavoro annua per il congedo straordinario di cui si tratta;

**CONSIDERATO** in ordine al trattamento economico-contributivo:

Trattamento economico:

- durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire dal datore di lavoro una indennità corrispondente all’ultima retribuzione percepita nel mese di lavoro antecedente alla fruizione del congedo; in tale retribuzione devono essere computati anche i ratei degli emolumenti non riferibili al solo mese considerato (e cioè quelli relativi alla tredicesima mensilità, ad altre gratifiche, premi, indennità fisse, ecc.),

Trattamento previdenziale e pensionistico:

- l’INPDAP, con circolare 10.1.2002, n. 2, nel ribadire quanto già sostenuto nella circolare n. 49 del 27.11.2000 ha evidenziato che gli Enti e le Amministrazioni di appartenenza del lavoratore sono comunque tenute al versamento dei contributi sulle retribuzioni di fatto corrisposte ai dipendenti,
- in tale ambito la contribuzione figurativa (da accreditare secondo le previsioni dell’art. 8 della legge 23.04.1981, n. 155), ai fini previdenziali interviene solo nei casi in cui la retribuzione manchi del tutto o sia erogata in misura ridotta, per la parte differenziale. Conseguentemente, ai fini pensionistici, la retribuzione viene calcolata per intero e gli oneri conseguenti al riconoscimento della contribuzione figurativa per i periodi in cui la retribuzione è mancata o è stata erogata in misura ridotta, sono a carico dell’istituto previdenziale (art. 35, c. 4, D. Lgs. n. 151/2001). Pertanto, poiché nel caso dei congedi di cui all’art. 42, comma 5, D. Lgs. n. 151/2001, i periodi di fruizione degli stessi sono retribuiti, questi rientrano nel regime di contribuzione ordinaria e sulla retribuzione (indennità) erogata devono essere versati i relativi contributi previdenziali (INPDAP, Circ. 10.1.2002, n. 2 e Informativa 21.07.2003, n. 30). I contributi da versare dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita. Il periodo di congedo straordinario, invece, non è valutabile né ai fini del trattamento di fine servizio, né del TFR (INPDAP Informativa 21.7.2003, n. 30; Circ. 12.5.2004, n. 31);

**OSSERVATO** che il congedo in parola non produrrà effetti ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità, in applicazione del richiamato art. 42, comma 5 quinquies, del D.Lgs. n. 151/2001;

**PRECISATO** che ove il congedo venga fruito in modo frazionato, affinché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche, occorre l’effettiva ripresa del lavoro fra un periodo richiesto e l’altro, intendendo per tale anche il godimento di un periodo di ferie (INPS: Circolare 15.3.2001, n. 64; INPDAP: Circolare 12.5.004, n. 31 precisa “che il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l’effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo”;

**RAMMENTATO** che il limite di due anni deve essere conteggiato con riferimento a tutti i beneficiari e per ogni soggetto disabile e che il periodo in questione rientra nell'ambito dei due anni di congedo riconosciuto ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53 del 8.3.2000, a ciascun lavoratore dipendente in occasione di gravi e documentati motivi familiari (INPDAP: Circolare 12.5.2004, n. 31);

**VISTO** il CCNL del 2.11.2022 (Comparto Sanità);

**RITENUTO** che sussistano le condizioni di diritto e di fatto per concedere il congedo retribuito alla Sig.ra CAO, quale figlia convivente di soggetto disabile in situazione di gravità, ai sensi dell'art. 42, del D.Lgs. n. 151/2001;

**RILEVATO** che la retribuzione dell'ultimo mese, rapportata ad anno risulta minore dell'ammontare massimo annuo dell'indennità economica - pari ad € 56.586,00- prevista dalla circolare INPS n. 21 del 25.1.2024 e ritenuto conseguentemente di dover corrispondere alla dipendente il normale trattamento mensile, e ciò anche in relazione al trattamento previdenziale per cui non opera alcuna contribuzione figurativa;

**RICHIAMATE** infine la deliberazione n. 243 del 15.5.2014, del Garante per la protezione dei dati personali, avente ad oggetto: "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" e la deliberazione del Direttore Generale dell'A.S.L. BR n.1406 del 20.5.2009 recante: "*Linee Guida per la predisposizione, adozione e pubblicazione delle deliberazioni del Direttore Generale e delle Determinazioni dei Dirigenti delegati*".

## DETERMINANO

Per le motivazioni in premessa esposte che qui si intendono integralmente riportate:

1. di accogliere la domanda presentata dalla sig.ra "matr. CAO", dipendente a tempo indeterminato con il profilo professionale di infermiera, Area dei professionisti della salute e dei funzionari, presso il P.O. di Ostuni, tesa ad ottenere un periodo di congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, c. 5, del D.Lgs. n. 151/2001 per assistenza al padre convivente in situazione di disabilità grave dal 7.1.2025 al 31.3.2025 (gg. 84);
2. di dare atto che alla data del 31.3.2025 la dipendente avrà usufruito di n. 84 giorni di congedo;
3. di corrispondere alla dipendente, per il periodo di congedo straordinario, il normale trattamento economico mensile;
4. di ritenere utile il periodo di congedo straordinario ai fini del trattamento di pensione con versamento della contribuzione c/Ente e non per il TFR/TFS;
5. di precisare che l'istituto del congedo straordinario non ha effetto ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità in applicazione del comma 5 quinquies dell'art. 42 del D.Lgs. n. 151/2001;
6. di impegnare la dipendente:
  - a non svolgere attività lavorativa durante il periodo di congedo straordinario;
  - a comunicare tempestivamente ogni variazione nella situazione di fatto e di diritto fatta valere ai fini della concessione del beneficio, ed in particolare eventuali ricoveri del portatore di handicap presso istituti specializzati, revisioni del giudizio di gravità dell'handicap, modifiche al periodo di congedo richiesto;

7. di dare atto che la presente determinazione costituisce provvedimento non soggetto a pubblicazione in forma integrale;
8. di trasmettere la presente determinazione alla dipendente interessata e al dirigente responsabile.

*L'Istruttore Amministrativo* (Daniela Urso)

*Il Dirigente Amministrativo  
del P.O. di Ostuni* (Dott.ssa Ada Putignano)

*Il Direttore Amministrativo  
dei P.P.O.O. di Francavilla Fontana e Ostuni* (Dott. Andrea Chiari)

*Il Direttore Medico  
del P.O. di Ostuni* (Dr. Francesco Paolo Lisena)

*Con la sottoscrizione della presente determinazione si dichiara di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, degli artt. 6, 7 e 13, co. 3, del D.P.R. n. 62/2013 e successive modificazioni ed integrazioni, tale da pregiudicare l'imparziale esercizio delle funzioni e compiti attribuiti, e di non trovarsi in alcuna situazione di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001.*