

UOC Risorse Umane

**Il dirigente della UOC Risorse Umane
in virtù della delega conferita con deliberazione N°232/2015
HA ASSUNTO LA PRESENTE DETERMINAZIONE**

N. 460 del 13/05/2020

**OGGETTO: Dipendente matricola 2371.
Congedo straordinario retribuito ex art. 42 commi 5-5quinquies - D. lgs 151/01 e s.m.i.**

Esercizi/o . Centri/o di costo .

- **Importo presente Atto:** € .

- **Importo esercizio corrente:** € .

Budget

- **Assegnato:** € .

- **Utilizzato:** € .

- **Residuo:** € .

Autorizzazione n°: .

Servizio Risorse Economiche: **Cinzia Bomboni**

UOC Risorse Umane Proposta n° DT-454-2020

L'estensore

Luisa Giannini

Il Responsabile del Procedimento

Pasquina Del Gizzi

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

Sonia Evangelisti

La presente determinazione si compone di n° 5 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale:

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;

VISTA la legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2;

PREMESSO che con Det.n.163 del 10/02/2020 il dipendente matricola 2371 è stato autorizzato a fruire del congedo straordinario ex art. 42 dal 06.02.2020 – 30.09.2020;

che per ragioni e circostanze ancora da verificare il dipendente ha interrotto la fruizione del periodo di congedo autorizzato a decorrere dal 23/03/2020;

che il dipendente con nota prot.n. 6218 del 05/05/2020 ha chiesto di poter fruire di un nuovo periodo di congedo straordinario retribuito, ai sensi dell'art. 42, c.5-5quines, Dlgs. 151/01, per prestare assistenza al familiare disabile grave, per il periodo 07/05/2020- 30/05/20,

che il dipendente ha rappresentato la situazione di necessità ed urgenza che non hanno consentito di presentare la richiesta di congedo con anticipo;

ATTESO che con determinazione n. 16 dell'08/01/2020 al dipendente è stato riconosciuto il beneficio dei permessi mensili ai sensi dell'art.33 c. 3 della L. 104/92 per prestare assistenza allo stesso familiare disabile;

che il dipendente ha presentato la dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante la dimora temporanea (ossia l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223 del 1989) presso la quale risiede il familiare disabile;

VISTO l'art.4, c.2, della legge 8 marzo 2000 n.53 *“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 ha previsto il congedo non retribuito per gravi motivi di famiglia, per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni;

l'art. 42 del d.lgs. 26.03.2001 n.151 e s.m.i. *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art.15 della legge 8 marzo 2000, n.53*, il quale prevede per il lavoratore che assiste un familiare con disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art.3, comma 3, della legge 5.02.1992 n.104 e s.m.i., il diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'art.4 della L.n.53/2000, con la corresponsione della relativa indennità;

VISTI in particolare i commi da 5 a 5 quines dell'art.42, i quali prevedono:

la concessione del congedo entro sessanta giorni dalla richiesta, nel rispetto di un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto alla fruizione dello stesso, come di seguito:

1. coniuge convivente o parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità;
2. padre o madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
3. uno dei figli conviventi della persona disabile in situazioni di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
4. uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
5. un parente o affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti degli altri soggetti, in ordine individuati;

il rispetto dei seguenti presupposti:

- a) il congedo non può superare la durata complessiva di due anni (730gg.) per ciascuna persona portatrice di disabilità grave e nell'arco della vita lavorativa del dipendente;
- b) il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza;
- c) il diritto del congedo e dei permessi, di cui all'art.33, c.3, della legge 104/92, non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona;
- d) il suddetto diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, nel caso di assistenza allo stesso figlio con disabilità grave, che possono fruirne alternativamente, ma non negli stessi giorni;

che durante il periodo del congedo il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento economico, e che 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 rivalutata annualmente a decorrere dall'anno 2011;

Al riguardo l'INPS, con circolare annuale comunica, per gli effetti della rivalutazione, il tetto massimo complessivo della retribuzione per il congedo straordinario e dei relativi contributi obbligatori a carico dell'amministrazione;

che i soggetti che usufruiscono dei congedi, di cui al comma 5, per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero matu-

rato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa”;

che il congedo straordinario non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;

VISTA la circolare 3.02.2012 n.1 del Dipartimento della Funzione Pubblica la quale, tra l'altro, ribadisce che:

- il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne per i genitori, alla sussistenza della convivenza e puntualizza che è consentito il cumulo, nello stesso mese, del congedo in parola e dei permessi ex art. 33 della citata L. 104/92 e s.m.i.;
- si deve tener conto che il congedo di cui all'art.42, commi 5 e ss., rappresenta una species nell'ambito del genus di congedo disciplinato dall'art.4, comma 2, della L.n.53/2000, pertanto il contatore complessivo a disposizione di ciascun dipendente è comunque quello di due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per cui il congedo è fruito;

VISTO il D.P.C.M. dell'11/03/2020 recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il quale all'art. 1 comma 7 lett. b) dispone che siano incentivate le ferie e i congedi retribuiti per i dipendenti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;

RILEVATO che il dipendente alla data della domanda risulta aver fruito di n. 46 giorni a titolo di congedo straordinario retribuito e di congedo per gravi motivi di famiglia senza retribuzione (ex art.4, c.2, L.53/2000), dei 730 previsti dalla normativa;

RITENUTO di dover concedere al dipendente matricola n. 2371 il congedo straordinario ai sensi dell'art. 42, c. 5-5 quinquies, del D.lgs. n. 151/2001, per assistere il familiare disabile, a decorrere dal 07/05/2020 e fino al 30/05/2020;

di stabilire che l'Ente si riserva di acquisire la certificazione della dimora temporanea, come disposto dalla circolare del D.F.P. n.1/2012, ovvero di esperire gli accertamenti previsti dalla legge,

ATTESTATO che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005;

ATTESTATO in particolare, che il presente provvedimento è stato predisposto nel pieno rispetto delle indicazioni e dei vincoli stabiliti dai decreti del Commissario ad acta per la rea-

lizzazione del Piano di Rientro dal disavanzo del settore sanitario della Regione Lazio;

DETERMINA

per i motivi in narrativa esposti che formano parte integrante del presente provvedimento di:

- di accogliere l'istanza prot.n. 6218 del 05/05/2020 del dipendente matr. 2371, e concedere ai sensi dell'art. 42, c. 5-5 quinquies, del d.lgs. n. 151/2001, il congedo per assistere il familiare disabile, a decorrere dal 07/05/2020 e fino al 30/05/2020;
- di subordinare l'effettiva efficacia del presente provvedimento all'acquisizione del certificato di dimora temporanea del dipendente presso la residenza del familiare disabile, come disposto dalla circolare del D.F.P.n.1/2012 ovvero dall'esito degli accertamenti previsti per legge;
- corrispondere al dipendente, nelle giornate di congedo straordinario retribuito, una indennità economica corrispondente all'ultima retribuzione percepita, con riferimento alle voci fisse e continuative, atteso che l'indennità e la contribuzione figurativa per detto periodo spettano fino ad un importo massimo complessivo stabilito annualmente con circolare INPS;
- dare atto che durante la fruizione del congedo retribuito, il dipendente non matura ferie, tredicesima mensilità e trattamento di fine rapporto,
- di rimandare a successivo atto le determinazioni da assumere in ordine all'interruzione non autorizzata della fruizione del congedo da parte del dipendente in argomento.

La UOC Risorse Umane curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente determinazione.

Il Dirigente della UOC Risorse Umane

Sonia Evangelisti

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate