COMUNE DI TRENTINARA

Provincia di Salerno

Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

AREA Amministrativa COPIA

Prot. _____ del _____	Albo Pretorio Reg. n. _____ del _____

Servizio Personale Determinazione n.11 del Servizio del 07.06.2021	**Ufficio Segreteria Determinazione n.122 del Protocollo Generale del 07.06.2021**

OGGETTO: Concessione periodo di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art.42, comma 5, D.Lgs.n.151/2001.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visto il Decreto Sindacale prot.n.34 del 04/01/2021, con il quale il sottoscritto è stato nominato Responsabile dell'Area I^ "Affari Generali-Servizi per conto dello Stato-Segreteria-Vigilanza e Polizia municipale", ai sensi dell'art.50 del D.Lgs.n.267/2000 ed in quanto tale dotato delle funzioni, poteri e prerogative proprie dei "Responsabili di servizio" come definite dagli artt.107 e 109 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi ed in particolare l'art.37 con il quale sono disciplinate le modalità di adozione delle determinazioni da parte dei Responsabili di Area;

-la circolare n.13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

Premesso che il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, all'articolo 42 *"Riposi e permessi per figli con handicap grave"*, stabilisce ai seguenti commi quanto segue:

"... 5- Il coniuge convivente di soggetto con handicap 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 al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n.53, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha 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 sorelle conviventi.

5-bis 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. 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. Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n.104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

... omissis ...

5-ter. 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 a 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. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. ... omissis...
5-quater. 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 maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.
5-quinquies. Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-bis, 5-ter e 5-quater si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53 ...";

Preso atto che l'articolo 4, comma 2° della Legge 8 marzo 2000, n.53, stabilisce che "... *I dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, fra i quali le patologie individuate ai sensi del comma 4, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa ...";*
-che i periodi di assenza di congedo sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità ai sensi dell'articolo 34, comma 5° del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, così come richiamato dall'articolo 43, comma 2° dello stesso decreto legislativo che estende a tale ambito la regola propria dei congedi parentali;
-che il Dipartimento della Funzione Pubblica con circolare 6 febbraio 2007, n.1, ribadisce che "... *se il congedo straordinario è utilizzato in una parte anche minima di un mese, in questo stesso mese non sarà possibile usufruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della citata legge n.104 ...";*

Vista la circolare I.N.P.D.A.P. 28 dicembre 2011, n.22, che ha fornito chiarimenti in merito alle modifiche apportate all'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, come sostituito dall'articolo 4, del Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n.119, di cui tra gli altri i seguenti:
-il predetto congedo può essere fruito in modo continuativo o frazionato (a mesi e a giorni, ma non ad ore), va computato secondo il calendario comune e si calcolano anche i giorni festivi e non lavorativi ivi ricompresi, se non interrotto dall'effettiva ripresa dal lavoro anche di un solo giorno ovvero anche da un'assenza per malattia, mentre se intervallo da ferie o da assenze dal servizio ad altro titolo (permessi, ecc...) ai fini del conteggio del numero dei giorni riconoscibili come congedo straordinario vanno considerate anche le giornate festive comprese le domeniche e le giornate non lavorative precedenti subito prima e subito dopo le ferie o assenza giustificata dal servizio, giusta circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 6 febbraio 2007, n.1;
-per i pubblici dipendenti l'indennità economica deve essere corrisposta dall'Amministrazione oppure Ente datore di lavoro, cui peraltro va inoltrata la domanda per ottenere il beneficio;
-i periodi di congedo fruiti sono valutabili per intero solo ai fini del trattamento di quiescenza commisurando i contributi da versare alla retribuzione percepita, non sono gli stessi invece valutabili per il trattamento di fine rapporto e, quindi, per gli aventi diritto, ai fini del trattamento di fine servizio (indennità premio di fine servizio ed indennità di buona uscita);

Preso atto che le circolari I.N.P.S. 6 marzo 2012, n.32, e 15 novembre 2013, n.159, forniscono, tra l'altro, i seguenti chiarimenti, che possono riassumersi come segue:
<u>-il congedo straordinario non può essere fruito indifferentemente dai familiari indicati dalla norma, ma solo rispettando la gerarchia prevista tra i soggetti che possono richiedere il suddetto congedo prevedendo uno scorrimento tra gli aventi diritto qualora manchino, siano deceduti o affetti da patologie invalidanti;</u>

-il requisito della convivenza, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato, anche tramite dichiarazione sostitutiva, degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea - vedi iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'articolo 32 del Decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n.223, il quale stabilisce al comma 2° che "... *L'iscrizione viene fatta a domanda dell'interessato o d'ufficio quando l'ufficiale di anagrafe venga a conoscenza della presenza della persona nel comune da non meno di quattro mesi ...*";
-il requisito della mancanza deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità, quale: divorzio, separazione legale o abbandono: in tale ipotesi il richiedente dovrà indicare gli elementi necessari per l'individuazione dei provvedimenti;
-con riferimento all'individuazione delle patologie invalidanti, invece, in assenza di un'esplicita definizione di legge, sentito il Ministero della Salute, si ritiene corretto prendere a riferimento soltanto quelle, a carattere permanente, indicate dall'articolo 2, comma 1, lettera d), numeri 1,2 e 3 del Decreto Interministeriale 21 luglio 2000, n.278, che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'articolo 4, comma 2° della Legge 8 marzo 2000, n.53;
-il principio di "referente unico", pertanto, qualora per l'assistenza ad una persona disabile in situazione di gravità risulti già esistente un titolare di permessi ai sensi dell'articolo 33 della Legge 5 febbraio 1992, n.104, un'eventuale congedo straordinario potrà essere autorizzato solo in favore dello stesso soggetto fruitore dell'altro beneficio, <u>se rispettante l'ordine gerarchico di attribuzione stabilito con sentenza della Corte dei Conti 3 luglio 2013, n.103;</u>
-il beneficio riguarda i lavoratori dipendenti che assistono una persona disabile in situazione di accertata gravità, non ricoverata a tempo pieno - ricovero per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa - presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, i sanitari richiedano la presenza del soggetto che presta assistenza;
-il congedo straordinario di due anni da fruire nell'intero arco della vita lavorativa del dipendente costituisce limite massimo individuale;
-l'indennità dovuta per il periodo di congedo straordinario corrisponde all'ultima retribuzione percepita, cioè dell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, escludendo gli emolumenti variabili della retribuzione. Il tetto massimo dell'indennità è rivalutato annualmente, a decorrere dal 2011, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità;

Constatato che la Corte di Cassazione con sentenza 21 giugno 2016, n.17968, ha chiarito, in merito ai permessi fruiti per assistenza a portatori di handicap, che:
-"*...Nessun elemento testuale o logico consente di attribuire al beneficio una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile. Tanto meno la norma consente di utilizzare il permesso per esigenze diverse da quelle proprie della funzione cui la norma è preordinata: il beneficio comporta un sacrificio organizzativo per il datore di lavoro, giustificabile solo in presenza di esigenze riconosciute dal legislatore (e dalla coscienza sociale) come meritevoli di superiore tutela ...*";

-"...*I permessi devono essere fruiti, dunque, in coerenza con la loro funzione. In difetto di tale nesso causale diretto tra assenza dal lavoro e prestazione di assistenza, devono ritenersi violati i principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) ...*";

Vista la richiesta del 27/05/2021, Prot.n.3817, della dipendente a tempo indeterminato, matricola n°10, tendente ad ottenere dal 15/06/2021 al 15/12/2021 il congedo di cui all'art.42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001, per assistere la madre, persona disabile in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992 n.104, dalla apposita Commissione dell'Azienda ASL di Salerno in data 06.04.2021;

Richiamati:

- il comma 4 dell'art.33 del CCNL del 21/05/2018 che recita: "*Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ai permessi e congedi di cui all'art.4, comma 1, della legge n.53/2000*", disposizioni contenute nell'art.42 del testo unico approvato con D.Lgs.n.151/2001;
-il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 21/07/2000 n.278 "*Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art.4 della legge 8 marzo 2000, n.53, concernente congedi per eventi e cause particolari*";
-il D.Lgs. n.119 del 18/07/2011 ad oggetto "*Attuazione dell'art.23 della legge 4 novembre 2010, n.183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi*";
-la circolare INPS n.28 del 28/02/2012 ad oggetto "*Benefici per il personale dipendente dell'Istituto impegnato nell'assistenza di un soggetto affetto da grave disabilità. Art.42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 - congedo straordinario retribuito. Art.4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n.53 - congedo non retribuito per gravi motivi familiari.*";
-la circolare n.1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri DFP 0005241 P-4.17.1.7.5 del 03/02/2012 ad oggetto "*Modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità - decreto legislativo 18 luglio 2011, n.119 ("Attuazione dell'art.23 della legge 4 novembre 2010, n.183, recante delega al Governo per il riordino della normativa in materia di congedi, aspettative e permessi")*;
-il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri DFP 0002285 P-4.17.1.7.5 del 15/01/2013 ad oggetto: "*congedo straordinario retribuito ex art.42, commi 5 e ss, del D.Lgs.n.151 del 2001 - computabilità dell'anzianità di servizio e della progressione economica*";
-la circolare INPS n.10 del 29/01/2021 ad oggetto "*Determinazione per l'anno 2021 del limite minimo di retribuzione giornaliera ed aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza ed assistenza sociale per la generalità dei lavoratori dipendenti*";

Verificato che la dipendente:

-non ha mai usufruito né del congedo retribuito, ex art.42, comma 5, del D.Lgs.n.151/2001, né del congedo senza retribuzione, ex art.4 della Legge n.53/2000;
-ha presentato documentazione a corredo della domanda di congedo e la predetta sarà conservata a cura dell'Ufficio Personale, a tutela della privacy sia dell'assistito che del dipendente,
-che si impegna a dare informazione repentina in relazione al variare della situazione sulla base della quale ha avanzato la presente istanza;
-ha diritto al congedo richiesto possedendo i requisiti di legge;
-per il periodo di congedo richiesto ha diritto a percepire un'indennità calcolata sulle voci fisse e continuative della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo;

-ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, dandone preventiva comunicazione;

Dato atto che l'art.42, commi 2 e 3, del Contratto collettivo nazionale delle Funzioni locali 21 maggio 2018 stabilisce che qualora vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del congedo il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa, a pena, salvo casi di comprovato impedimento, di risoluzione del rapporto di lavoro;

DETERMINA

Per le motivazioni meglio precisate in premessa che qui si intendono integralmente riportate,

1-di prendere atto dell'istanza presentata dalla dipendente, matricola n.10, in data 27/05/2021, Prot.n.3817;

2-di dare atto che la dipendente a tempo indeterminato, matricola n.10, beneficerà del congedo retribuito previsto dall'art.42, comma 5, della D.Lgs.n.151/2001, dal **15/06/2021** al **15/12/2021**, in relazione alla necessità di assistere la madre, portatrice di disabilità grave, secondo quanto specificato in premessa, con l'impegno da parte della predetta a comunicare, entro 5 giorni dall'evento, le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni contenute nella richiesta del predetto congedo, che in particolare non può coesistere con l'eventuale condizione di ricovero del familiare assistito, fatto salvo il caso che sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza;

3-di stabilire che, durante il periodo sopra evidenziato, alla dipendente sarà corrisposta un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento alle sole voci fisse e continuative del trattamento percepito nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, nel limite complessivo annuo di €.48.738,00 (importo previsto per l'anno 2021 al lordo della contribuzione), con contestuale riduzione sia delle giornate di ferie che della tredicesima mensilità spettanti, ma senza alcun effetto sulla anzianità pensionistica;

4-di dare atto che il congedo potrebbe essere goduto per due anni solari, quindi per 730 giorni consecutivi e che con la presente richiesta la dipendente usufruirà di 184 giorni di congedo;

5-di dare atto che la richiedente ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo richiesto, dandone preventiva comunicazione; in tal caso sarà ridefinito il totale dei giorni di congedo usufruito;

6-di provvedere al pagamento della contribuzione, calcolata, trattenuta e versata secondo le ordinarie regole, sulla base dell'indennità corrisposta, ai fini del trattamento pensionistico e a favore della Gestione Unitaria delle Prestazioni Creditizie e Sociali, come indicato anche nella circolare n.1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri DFP 0005241 P-4.17.1.7.5 del 03/02/2012;

7-di precisare che:
a-il sopraccitato periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa e che, ai sensi del comma 5-quinquies dell'art.42 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, così come modificato dal Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n.119, non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto;

b-il versamento dei contributi pensionistici per il periodo di aspettativa siano a totale carico dell'Ente di appartenenza della dipendente;
c-sarà valutato per intero il periodo di congedo solo ai fini del trattamento di quiescenza, mentre invece non sarà lo stesso valutabile per il trattamento di fine servizio (indennità premio di servizio ed indennità di buona uscita), ecc...;
d-il periodo di assenza per congedo straordinario è computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità ai sensi dell'articolo 34, comma 5°, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, così come richiamato dall'articolo 43, comma 2, dello stesso decreto legislativo;
e-per gli altri profili giuridici non disposti dall'articolo 43, comma da 5° a 5°-quinquies del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n.151, valgono le regole applicate al congedo generale per gravi motivi di cui all'articolo 4, comma 2° della Legge 8 marzo 2000, n.53;
f-la dipendente dovrà, tempestivamente, informare il Comune di Trentinara di ogni variazione della situazione personale e familiare che possa influire sulla concessione del presente beneficio;
g-qualora il congedo straordinario venga utilizzato in una parte anche minima di un mese, nello stesso mese non sarà possibile usufruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n.104;

8-di dare atto che l'articolo 42, commi 2° e 3° del Contratto collettivo nazionale delle Funzioni locali 21 maggio 2018 stabilisce che, qualora vengano meno i motivi che hanno giustificato la concessione del congedo il dipendente è tenuto a riprendere servizio di propria iniziativa, a pena, salvo casi di comprovato impedimento, di risoluzione del rapporto di lavoro;

8-di trasmettere all'interessata copia del presente provvedimento;

9- di comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro di Salerno dtl.salerno@pec.lavoro.gov.it - Servizio Ispezione del Lavoro Corso V. Emanuele, 94 il nominativo della dipendente che fruisce del congedo in oggetto, ai sensi dell'art.3 comma 5 del D.M.n.278/2000;

10-di procedere alla pubblicazione del presente atto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito comunale, ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo 33/2013;

11-di puntualizzare che ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 art.151, comma 4, la presente determinazione è esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria.

Trentinara, lì 07.06.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
Responsabile del Servizio
-f.to *Martorano dr.Antonio* -

COMUNE DI TRENTINARA

Provincia di Salerno

Parco Nazionale del Cilento, Vallo di Diano e Alburni

Area Amministrativa

COPIA

■ ALBO PRETORIO	■ RAGIONERIA	■ SEGRETERIA

Per copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.
Trentinara addì 07 GIU. 2021

IL SEGRETARIO GENERALE
MARTORANO dr.Antonio

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Art.183, comma 9, D.Lgs.18 agosto 2000, n.267.
Visto si attesta la regolarità tecnica della presente determinazione.
Lì, 07.06.2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA – ESECUTIVITA'

Si attesta la copertura della spesa indicata nella presente determinazione.
Lì, 07.06.2021

Il Responsabile del servizio Finanziario

In data 07 GIU. 2021 la presente determinazione viene trasmessa a:

x Sindaco

☐ Assessore

☐ Segretario Comunale

☐ Direttore Generale

X Responsabile del Servizio FINANZIARIO

Il Segretario Generale
f.to MARTORANO dr.Antonio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Registro delle pubblicazioni n. 263

Copia della presente determinazione viene pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Addì 07 GIU. 2021

Il Segretario Generale
f.to MARTORANO dr.Antonio

Piazza dei Martiri e degli Eroi 84070 TRENTINARA tel. 0828 831032 Fax 0828 831040
P. Iva 00785170655-Codice Fiscale 81001730654
E-Mail info@comune.trentinara.sa.it WEB: www.comune.trentinara.sa.it