



COMUNE DI LENOLA

Provincia di Latina

Medaglia d'oro al Merito Civile

SERVIZI: TRIBUTI E PERSONALE

DETERMINAZIONE N. 32 DEL 27/07/2023

OGGETTO: ISTANZA AI SENSI DELL'ART. 42 COMMA 5 D.LGS 26/03/2001 N. 151 (CONGEDO STARORDINARIO PER ASSISTENZA A PORTATORI DI HANDICAP) CONCESSIONE AL DIPENDENTE COMUNALE MATRICOLA 257.

Visto di compatibilità finanziaria, ai sensi dell'art. 9, c.1 lett.a) punto 2, D.L. 78/2009, convertito con Legge n. 109/2009.

Lenola, 27.07.2023

Il Responsabile del Servizio
f.to Fernando Magnafico

Visto per la Regolarità Contabile attestante la copertura finanziaria art. 153 d.lgs 267 del 18.08.2000

Lenola, 27.07.2023

Il Responsabile dei Servizi
Finanziari e di Ragioneria
f.to Dott.ssa Assunta ROSATO

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line del Comune in data 03 AGO, 2023
(Registro n. 686)

Il Messo Comunale
Addetto alla Pubblicazione
f.to(Immacolata FASOLO)

Per copia conforme all'originale

Lenola, 27.07.2023



Il Responsabile del Servizio
f.to Fernando Magnafico

Fernando Magnafico

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista la richiesta presentata in data 21.07.2023 acquisita al protocollo dell'Ente n. 6492 del 26.07.2023 da parte del dipendente di ruolo dell'Ente, Matricola n. 257, Part-time (33 ore settimanali) con profilo professionale cat. A/3 per congedo straordinario retribuito dal 24.07.2023 al 31.10.2023, per un totale di 84 giorni lavorativi, ai sensi dell'art. 42 c.5 del D.Lgs n. 151/2001 e ss.mm.ed ii., finalizzata all'assistenza del familiare convivente, riconosciuta persona con Handicap grave ai sensi dell'art. 3 c. 3 della L. 104/1992;
Visto il verbale redatto dalla Commissione per l'accertamento dell'Handicap del 18.01.2022;

Richiamato l'art. 42 comma 5 del D.Lgs n. 151/2001, che nel confermare il preesistente quadro normativo di cui all'art. 4 c. 4 bis della L. 53/2000, introdotto dall'art. 80 della L. 388/2000, stabilisce che i lavoratori dipendenti possono fruire, a domanda, di congedi retribuiti per un periodo di massimo di due anni, in modo continuativo o frazionato nell'arco della vita lavorativa, per assistere persone con handicap grave, per le quali è stata accertata, ai sensi dell'art. 4 della L.104/1992, la situazione di gravità contemplata dall'art. 3 della medesima legge;

Visto:

il citato art. 42 dall'art. 4 del D.Lgs. n. 119/2011 "Attuazione dell'articolo 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 comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 21/05/2018 che recita: il dipendente ha altresì diritto avere ricorrano le condizioni, ai permessi e congedi di cui all'art. 4 c. 1 della Legge 53/2000, disposizioni contenute nell'art. 42 del testo unico approvato con D.Lgs 151/2001;

il D.Lgs n. 119 del 18/07/2011 ad oggetto "Attuazione dell'art. 23 della legge 4/11/2010, n. 183 recante delega al Governo per il riordino della normativa di congedi, aspettative e permessi";

la circolare INPS n. 28 del 28/02/2012 ad oggetto "Benefici per il personale dipendente 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.

Considerato che il congedo fruito non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap nell'arco di vita lavorativa, che il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno in strutture ospedaliere o simili e che il congedo ed i permessi di cui all'art. 33 della L. n. 104/1992 non possono essere concessi a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona;

Dato atto che in base alla documentazione prodotta, la stessa dipendente ha dichiarato che nessun altro familiare usufruirà di altri permessi orari e/o giornalieri previsti dall'art. 33 della L. 104/1992;

Rilevato che:

- ✓ con riferimento al congedo di cui all' art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e così come ribadito dal D.Lgs. n. 119/2011, durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, ovvero quella relativa all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo e che inoltre il periodo richiesto non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto; .
- ✓ l'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità e che comunque non può superare i limiti previsti dal comma 5-ter del citato art. 42, rivalutato annualmente secondo gli indici ISTAT;

Visti:

- il D.Lgs. 26/03/2001, n. 151;
- la legge 23/12/2000, n. 388 (Legge Finanziaria 2001);
- la legge 24/12/2003, n. 350 (Legge Finanziaria 2004);
- la legge n. 183/2010;
- il D.Lgs. 18 luglio 2011 n. 119;
- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1 del 3/02/2012;
- l T.U.EE.LL. approvato con D.Lgs. n. 267/2000;

DETERMINA

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente richiamato:

1. Di accogliere la richiesta del dipendente comunale a tempo indeterminato, Matricola n. 257 intesa ad ottenere la concessione del congedo retribuito, per assistere il proprio familiare affetto da Handicap grave ai sensi dell'art. 3 c. 3 L. 104/1992 certificato dalla Commissione medica verbale del 18/01/2022;
2. Di collocare il nominato dipendente in congedo dal 24.07.2023 al 31.10.2023, per un totale di 84 giorni lavorativi come dallo stesso indicato nella richiesta, ricorrendo tutte le condizioni ed i requisiti previsti dall'art. 42 — comma 5 — del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.;
3. Di precisare che durante il periodo o i periodi di congedo anche frazionato, al dipendente sarà corrisposta, ai sensi del nuovo comma 5-ter dell'art. 42 del D.L.vo n. 151/2001, una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita, riferita cioè all'ultimo mese di lavoro che precede la fruizione del congedo, rivalutato annualmente sulla base di variazione dell'indice ISTAT;
4. Di dare atto che l'importo si intende al lordo della contribuzione, con riferimento sia alla quota a carico dell'Ente datore di lavoro che a quella a carico del lavoratore e che il versamento dei contributi pensionistici per il periodo di aspettativa sono a totale carico dell'Ente;
5. Di dare atto, altresì, che l'indennità da corrispondere al dipendente rientra nei limiti sopra citati e che le relative somme trovano disponibilità negli appositi capitoli di bilancio, sia per quanto concerne gli emolumenti, che per gli oneri previdenziali (Cpdel) ed Irap;
6. Di puntualizzare che ai sensi del comma 5—quinquies dell'art. 42 del D.L.vo n. 151 del 2001 i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto e trattamenti di fine servizio, ma essendo coperti da contribuzione, sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità;
7. Di precisare, infine, che i periodi di congedo straordinario in parola rientrano nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore ai sensi dell'art. 4 — comma 2 — della legge n. 53/2000 “per gravi e documentati motivi familiari” e gli stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi mensili retribuiti di cui alla legge n. 104/1992;
8. Di comunicare le determinazioni contenute nel presente atto al dipendente interessato;
9. Di dare esecuzione alla presente determinazione nelle forme di legge.