
Determina Dirigenziale N. 907 del 30/09/2024

Proponente: Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Oggetto: DIP. D.N.A. - CONGEDO PER L’ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE.

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 30/09/2024 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITÀ

Atto immediatamente esecutivo

TRASMISSIONE

La trasmissione di copia della presente Deliberazione è effettuata al Collegio Sindacale e ai destinatari indicati nell'atto nelle modalità previste dalla normativa vigente. L'inoltro alle UU. OO. aziendali avverrà in forma digitale ai sensi degli artt. 22 e 45 D.gs. n° 82/2005 e s.m.i. e secondo il regolamento aziendale in materia.

UOC AFFARI GENERALI
Direttore Eduardo Chianese

ELENCO FIRMATARI

Luigia Infante - UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Loredana Merola - UOS TRATTAMENTO GIURIDICO - CONCORSI

Eduardo Chianese - UOC AFFARI GENERALI

Oggetto: DIP. D.N.A. - CONGEDO PER L'ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE.

Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Letta

l'istanza prodotta, tramite mail in data 12.09.2024, dalla dipendente a tempo indeterminato ***
***** ***** ***** * *** * ***** *** * *** ***** * ***
***** *** *** *** *** *** *** *** *** *** *** *** ***
***** in atti giacente, con la quale, chiede, ai sensi dell'art. 42 del D.lgs. 151/2001 e s.m.i.,
che le venga concesso un periodo di congedo della durata complessiva di anni 2 (due), frazionati in
relazione alle esigenze assistenziali del proprio ***** ***** *** * *** *** ***
***** * *** *** *** *** *** *** *** *** *** ***;

Considerato

Vista

l'autocertificazione della dipendente, resa ai sensi di legge e parimenti agli atti della uoc Gestione Risorse Umane:

Precisato che

- ✓ il predetto congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa del dipendente e che decade con il venir meno dei requisiti previsti dalla legge;
 - ✓ nell'ipotesi in cui la situazione di handicap grave rivedibile non sia confermata da parte dell'apposita Commissione, il dipendente decade dal beneficio e che la fruizione del congedo non può essere accordata per un periodo che superi l'eventuale termine di efficacia dell'accertamento di handicap grave;
 - ✓ il soggetto Portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5.2.1992, n. 104, non può prestare attività lavorativa per tutto il periodo di fruizione del congedo di cui trattasi da parte del familiare richiedente;
 - ✓ il familiare che fruisce dei permessi mensili retribuiti di cui all'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i., in modo alternativo, non può fruire dei citati permessi nei giorni di fruizione del congedo previsto dall'art. 42 del D.lgs. 151/2001 e s.m.i.;

Determinazione Dirigenziale

Il presente atto, in formato digitale e firmato elettronicamente, costituisce informazione primaria ed originale ai sensi dei combinati disposti degli artt. 23-ter, 24 e 40 del D.Lgs. n. 82/2005. Eventuale riproduzione analogica, costituisce valore di copia semplice a scopo illustrativo.

Letto

- l'art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53;
 - il Decreto Ministeriale n. 278, del 21 luglio 2000, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la solidarietà sociale;
 - l'art. 80, della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
 - l'art. 42, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i.;
 - l'art. 3, comma 106, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
 - le circolari INPDAP n. 2 del 10 gennaio 2002, n. 22 del 25 ottobre 2002, n. 30 del 21 luglio 2003 e n. 31 del 12 maggio 2004;
 - il parere UPPA n. 21/08 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - l'art. 4, del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119;
 - la circolare n. 1, del 03.02.2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - la circolare INPS n. 41/2009, la circolare INPS n. 32/2012 e la circolare INPS n. 159/2013;

Considerato che

la Direzione strategica, al fine di ottimizzare le attività amministrative dell’Azienda, ha disposto che il Direttore Gestione risorse umane provveda, con propri atti, alla formalizzazione della concessione dei permessi di cui trattasi;

Verificato che

sussistono i requisiti previsti dalla vigente normativa che danno diritto al sopra citato congedo;

Ritenuto

Considerato che

la presente proposta di determinazione è formulata previa istruttoria ed estensione conformi alla normativa legislativa vigente in materia;

d e t e r m i n a

approvarsi la narrativa e, per l'effetto:

1. accogliere l'istanza della dipendente *** ***** ***** * ***** * ***** *
***** * ***** * ***** * *** ***** * *** * ***** * *** * ***** * *** * ***** *
***** * *** * ***** * *** * ***** e, conseguentemente, concedere alla stessa un

periodo di congedo della durata complessiva di anni 2 (due), frazionati in relazione alle esigenze assistenziali del portatore di handicap in situazione di gravità, a condizione che lo stesso non risulti ricoverato a tempo pieno;

2. stabilire, che il congedo in argomento potrà essere frazionato nel tempo e che le relative richieste di fruizione, a computo dei 2 (due) anni, dovranno essere prodotte con largo anticipo al Direttore/Responsabile dell’unità operativa di appartenenza ed al Direttore UOC Gestione risorse umane;
3. precisare, inoltre, che durante il congedo in argomento, il dipendente ha diritto ad un’indennità corrispondente all’ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento economico ed entro il tetto dell’importo complessivo annuo rivalutato secondo l’indice Istat;
4. specificare, infine, che il congedo di cui trattasi non è computabile ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine servizio, ma essendo coperto da contribuzione figurativa è valido ai fini del calcolo dell’anzianità;
5. precisare che il predetto congedo decade con il venir meno dei requisiti previsti dalla legge e pertanto, ogni variazione deve essere tempestivamente comunicata alla UOC Gestione risorse umane;
6. dare comunicazione del presente atto alla dipendente interessata ed alle relative Strutture aziendali per gli adempimenti di competenza;
7. trasmettere copia del presente atto al Collegio sindacale, come per legge, al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza ed alle unità operative complesse Appropriatezza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance e Gestione risorse umane.

l'estensore
Paola Fiumaro

Il Responsabile UOS Trattamento giuridico e concorsi
Dott.ssa Loredana Merola

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE
Dott.ssa Luigia Infante

Determinazione Dirigenziale