



REGIONE CAMPANIA
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
"SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
CASERTA

Determina Dirigenziale N. 170 del 10/02/2026

Proponente: Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Oggetto: DIP. M.L. - CONGEDO PER L'ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE.

PUBBLICAZIONE

In pubblicazione dal 10/02/2026 e per il periodo prescritto dalla vigente normativa in materia (art.8 D.Lgs 14/2013, n.33 e smi)

ESECUTIVITA'

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 ad interim Luigia Infante

ELENCO FIRMATARI

Luigia Infante - UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Loredana Merola - UOS TRATTAMENTO GIURIDICO - CONCORSI

Per delega del Direttore della UOC AFFARI GENERALI, Dr. Pasquale Cecere



Oggetto: DIP. M.L. - CONGEDO PER L'ASSISTENZA DI SOGGETTO PORTATORE DI HANDICAP GRAVE.

Il Direttore UOC GESTIONE RISORSE UMANE

Letta

l'istanza prodotta, tramite pec il 13.01.2026 ed integrata in data 27.01.2026, 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 della ***** ***** ***** ***** ***,

Considerato

che con determinazione n. 202 del 04.03.2025 la dipendente è stata autorizzata, a fruire dei permessi mensili retribuiti di cui all'art. 33 della L. 104/92 e s.m.i., in quanto per la ***** ***** ***** ***** **, sottoposta a visita il 01.02.2023 e con definizione in pari data, è stata riconosciuta dalla Commissione medica del centro Medico Legale INPS di Caserta "Portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5.2.1992, n. 104" - senza revisione;

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



- 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;

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;

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

di dover 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 della *****

 **, portatore di handicap in situazione di gravità, a condizione che la stessa non risulti ricoverata a
 tempo pieno;

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

Determinazione Dirigenziale

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 della ***** ***** *****
***** ***** * ***** ***** ***** ***** ***** *****
***** ** ***** ** ** ** portatore di handicap in situazione di gravità, a condizione che la
stessa non risulti ricoverata 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, la dipendente ha diritto ad un'indennità
corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e
continue del trattamento economico ed entro il tetto dell'importo complessivo annuo
rivalutata 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, alle unità operative complesse Epidemiologia,
Qualità, Performance, Flussi Informativi 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