



**REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE**

**DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE (ORU)  
SETTORE 2 - GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI**

---

*Assunto il 07/05/2025*

*Numero Registro Dipartimento 504*

=====

DECRETO DIRIGENZIALE

**“Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria”**

**N°. 6610 DEL 07/05/2025**

**Oggetto:** Congedo biennale straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.

Dichiarazione di conformità della copia informatica

Il presente documento, ai sensi dell'art. 23-bis del CAD e successive modificazioni è copia conforme informatica del provvedimento originale in formato elettronico, firmato digitalmente, conservato in banca dati della Regione Calabria.

## IL DIRIGENTE DEL SETTORE

**PREMESSO CHE** con nota trasmessa a mezzo pec del 2 maggio 2025 acquisita al protocollo generale dell'Ente in pari data al n. 295191, il dipendente individuato con la matricola **omissis**, in servizio presso il Settore **omissis** del Dipartimento Economia e Finanze - denominato **omissis**, ha chiesto di poter usufruire del congedo straordinario biennale retribuito, ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., da utilizzare in modo continuativo e a giornate intere a decorrere dal 12 maggio 2025 e sino al 30 maggio 2025 per totali giorni 15 (quindici), al fine di poter assistere la persona congiunta riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104/92;

### CONSIDERATO CHE:

- ai sensi dell'art. 42, comma 5, del "Testo Unico sulla Maternità e Paternità" il dipendente pubblico e l'assistito devono essere persone conviventi;
- l'esatta interpretazione del concetto di convivenza è stata fornita dalla Circolare del 18 febbraio 2010, prot. n. 3884, con la quale il Ministero del Lavoro afferma che "al fine di addivenire ad un'interpretazione del concetto di convivenza che faccia salvi i diritti del disabile e del soggetto che lo assiste, rispondendo nel contempo, alla necessità di contenere possibili abusi e un uso distorto del beneficio, si ritiene giusto ricondurre tale concetto a tutte quelle situazioni in cui, sia il disabile che il soggetto che lo assiste abbiano la residenza nello stesso Comune, riferita allo stesso indirizzo: stesso numero civico anche se interni diversi";
- con circolare n. 32 del 6 marzo 2012 l'INPS ha specificato che "Al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, il requisito della convivenza, richiesto per la fruizione del congedo straordinario, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato 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'art.32 D.P.R. n. 223/89), ove diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indicazione degli elementi di cui sopra, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. 445/2000";
- ai sensi dell'art. 42, comma 5-bis del sopra citato decreto legislativo: 1) "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. 2) Il congedo è accordato a condizione che la persona 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 all'art. 33 della legge 104/1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona";
- con circolare INPS n. 32/2012, punto 6, è stato chiarito che il congedo biennale può essere fruito, eccezionalmente in caso di ricovero, nelle seguenti ipotesi:
- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazioni di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (messaggio n. 14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p. 3) certificata dai sanitari della struttura;
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte del genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista solo per i minori (circolare n. 155 del 3 dicembre 2010, p. 3)";

**PRESO ATTO** del decreto del **omissis** con il quale il Tribunale Ordinario - Sezione Lavoro e Previdenza territorialmente competente ha omologato "*l'accertamento del requisito sanitario delle condizioni di disabilità (...) ex art. 3, 3 comma, L. 104/1992*" secondo le risultanze probatorie indicate dal CTU;

**ACCERTATO CHE** il dipendente in questione, nella sua vita lavorativa, non ha mai fruito del congedo *de quo*;

**DATO ATTO** delle dichiarazioni rese dal dipendente, sotto la sua personale responsabilità, e precisamente:

- di essere convivente con la persona da assistere;
- che tra i soggetti legittimati non vi è altro lavoratore autorizzato a fruire del congedo *de quo* per la medesima persona;
- che la persona da assistere non è ricoverata a tempo pieno;
- che la persona da assistere non è impegnata in altra attività lavorativa;
- che nel periodo di congedo nessun familiare usufruirà dei permessi orari e giornalieri ex art. 33 della L. 104/1992 **OPPURE** che altro familiare utilizzerà i predetti permessi secondo le modalità indicate dall'INPS con Messaggio numero 4143 del 22-11-2023;

- di non aver mai fruito, in tutta la vita lavorativa, di congedi straordinari con indennizzo e non retribuiti (art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000) sia per il presente familiare che per altri familiari;
- che gli altri aventi diritto non hanno mai usufruito di giorni di congedo straordinario con o senza indennizzo, per lo stesso familiare disabile;

#### **RILEVATO CHE:**

- la fruizione del congedo dovrà concentrarsi in capo al medesimo legittimato e, pertanto, non sarà possibile beneficiare del congedo per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti già autorizzato a fruire del periodo di congedo per la stessa persona;
- il dipendente che fruisce del congedo straordinario ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento alle sole voci fisse e continuative del trattamento, con esclusione degli emolumenti variabili della retribuzione accessoria;
- i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto, ma essendo coperti da contribuzione sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità previdenziale;

#### **VISTI:**

- il D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (*"Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità"*), art. 42, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 119/2011 che all'art. 4 reca *"Modifiche all'art. 42, D. Lgs. n. 151/2001, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave"*;
- la legge 241 del 7 agosto 1990 e ss.mm.ii.;
- il D.lgs. n. 105 del 30 giugno 2022, attuativo della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- il decreto legislativo del 30 giugno 2003, n. 196, recante il *"Codice in materia di protezione dei dati personali"*;
- il Regolamento (UE) del Parlamento europeo del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);
- la DGR n. 113 del 25 marzo 2025 avente ad oggetto: *"Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027"*;
- la DGR 536/2024 e la circolare 765486 del 05/12/2024 del Segretariato Generale ad oggetto *"D.G.R. n. 536 del 19.10.2024 "Approvazione Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – Anno 2025"*;
- la DGR n. 572 del 24 ottobre 2024 recante: *"Misure per garantire la funzionalità della struttura organizzativa della Giunta regionale – Approvazione modifiche al regolamento regionale n. 12/2022 e s.m.i."*;
- la DGR n. 691 del 29 novembre 2024 recante: *"Approvazione modifiche del Regolamento Regionale n. 12/2022 e s.m.i."*;
- il DDG n. 17714 del 9 dicembre 2024 avente ad oggetto: *"Nuova micro struttura organizzativa del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane. Giusta DGR n. 691 del 29/11/2024"*;
- il DDG n. 9492 del 4 luglio 2023 con il quale è stato conferito l'incarico di Dirigente ad interim del Settore "Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali" al Dirigente Avv. Roberta Cardamone e il DDG n. 9374 del 2 luglio 2024 avente ad oggetto *"(...) Proroga incarichi di direzione ad interim di cui al DDG n. 9492 del 4 luglio 2023"*;
- il DDG n. n. 4865 del 10 aprile 2024 con il quale è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione di terzo livello, denominata *"Affari generali del personale e funzioni consultive su progetti obiettivo"* alla dipendente Antonietta Bianco, matricola 10044506;
- la nota prot. n. 262903 del 12 aprile 2024 avente ad oggetto: *"Disposizione di servizio"* con la quale è stata individuata la dipendente Antonietta Bianco quale responsabile di procedimento inerente alle funzioni dell'elevata qualificazione assegnata;

#### **DATO ATTO CHE:**

- l'istruttoria è completa e, giusta nota prot. n. 262896 del 12 aprile 2024, è stata condivisa dalla dipendente Nicole Samà, matricola n. 10048011, in relazione alle misure alternative alla rotazione, per come previsto da vigente P.T.P.C.T. 2024/2026 e per come, tra l'altro, suggerite dal P.N.A.;
- il provvedimento è stato espressamente formulato su proposta del Responsabile del Procedimento che ne attesta la regolarità e la correttezza sotto il profilo istruttorio – procedimentale;

**PRECISATO** che il presente decreto è stato predisposto tenendo conto delle indicazioni operative contenute nella circolare del Dipartimento Segretariato Generale n. 765486 del 5 dicembre 2024;

**RITENUTA** la propria competenza in materia;

## **DECRETA**

precisato che la premessa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, per cui si intende qui integralmente trascritta e ne costituisce motivazione;

**1. DI ACCOGLIERE** l'istanza del dipendente matricola **omissis** e, per l'effetto, **AUTORIZZARE** la fruizione del congedo straordinario biennale retribuito, ai sensi dell'art. 42, commi 5 e ss., del D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii., da utilizzare in modo continuativo e a giornate intere a decorrere dal 12 maggio 2025 e sino al 30 maggio 2025 per complessivi giorni 19 (diciannove) anziché 15 (quindici) come da domanda, al fine di poter assistere la persona congiunta riconosciuta portatrice di handicap in situazione di gravità di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104/92 giusto verbale della Commissione Medica per l'Accertamento dell'Handicap territorialmente competente;

**2. DI DARE MANDATO** al Settore Gestione Economica e Previdenziale del Personale, perché in favore del dipendente di che trattasi venga corrisposta un'indennità pari all'ultima retribuzione, per tutto il periodo di congedo precisando che lo stesso è coperto da contribuzione figurativa;

**3. DI DETERMINARE CHE:**

- i periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione di ferie, tredicesima, trattamento di fine rapporto, ma essendo coperti da contribuzione figurativa sono validi ai fini del calcolo dell'anzianità previdenziale;
- il responsabile della gestione e rilevazione delle presenze/assenze del Settore/Ufficio di appartenenza dovrà curare la gestione del cartellino del dipendente matr. **omissis**, mediante inserimento del codice dedicato a copertura dei giorni di effettiva fruizione del congedo;
- il dipendente dovrà tempestivamente comunicare al Settore "Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali" ogni eventuale futura variazione dei presupposti di fatto e di diritto necessari alla concessione del congedo de quo;

**4. DI NOTIFICARE** il presente decreto:

- al dipendente matricola **omissis**;
- al Dipartimento Economia e Finanze;
- al Settore **omissis**;
- al Settore Contenzioso del Personale, Archivio del Personale e Gestione Applicativi, Organizzazione e Sviluppo Competenze, Gestione Strutture Speciali del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane, per i successivi adempimenti di competenza;
- al Settore Gestione Economica e Previdenziale del Personale del Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane, per i successivi adempimenti di competenza;

**5. DI PROVVEDERE:**

- alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;
- alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679;

**6. DI PRECISARE CHE** ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Giudice ordinario, in funzione di Giudice del lavoro nei modi, per gli effetti e termini di cui agli artt. 409 e ss. del Codice di Procedura Civile.

Sottoscritta dal Responsabile del Procedimento

**Antonietta Bianco**  
(con firma digitale)

Sottoscritta dal Dirigente

**ROBERTA CARDAMONE**  
(con firma digitale)