



**Oggetto: congedi per assistenza a soggetti portatori di handicap grave**

In merito alla richiesta di parere in oggetto, si precisa quanto segue.

Il d.lgs. 119 del 2011, intervenendo sull'art. 42 del d.lgs. 151 del 2001, ha profondamente inciso sulla disciplina dei congedi per assistenza a soggetti portatori di handicap grave.

In proposito, la disposizione stabilisce un limite di durata massima del congedo che, complessivamente, non può superare i due anni nell'arco della vita lavorativa. Rispetto alla modalità di fruizione, come indicato nella circolare Inpdap 22 del 2011, la stessa può essere frazionata o per intero.

Per quanto concerne invece il pagamento dell'indennità, se per i lavoratori del settore privato gli oneri derivanti dalla concessione del congedo gravano sul sistema previdenziale, per i dipendenti pubblici, al contrario, restano a carico dell'amministrazione di appartenenza.

Ciò nonostante, sulla possibilità di derogare ai limiti di spesa per il personale, la giurisprudenza contabile ha ritenuto che, qualora sussistano i presupposti richiesti dalla legge, l'amministrazione debba concedere al dipendente pubblico il riconoscimento del congedo rispettando *"simultaneamente entrambe le tipologie di vincoli, id est di finanza pubblica, nonché derivanti dal diritto potestativo del dipendente"* (così Corte dei conti Lombardia, del. 463 del 2011).

Ne discende che gli oneri sostenuti dall'ente, sia per il pagamento dell'indennità al dipendente posto in congedo straordinario, che per l'eventuale assunzione di un lavoratore in sua sostituzione, vadano imputati tra i costi del personale e, per conseguenza, considerati ai fini del calcolo dei vigenti vincoli in materia.

Da ultimo, in questi termini, si è recentemente espressa anche la Corte dei conti del Veneto con delibera 390 del 2017 che, in un caso analogo a quello esaminato concernente un piccolo Comune, ha affermato che l'ente *"non solo dovrà conteggiare ai fini dei vincoli operanti la spesa sostenuta per il pagamento al dipendente collocato in congedo straordinario della specifica indennità, ma una eventuale sostituzione temporanea dello stesso dipendente potrà avvenire solo se l'ente rispetta i vincoli generali di spesa di personale"*, tenuto conto che *"quando il legislatore ha voluto*



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
COMUNI ITALIANI**

*Associazione Regionale del Piemonte*

---

*sottrarre al regime vincolistico della spesa particolari oneri del personale, lo ha espressamente previsto”.*

In conclusione, nel caso di specie, il dipendente ha anzitutto facoltà di fruire del congedo in modalità intera (anche durante i periodi di assenza del parente disabile), vedendosi riconosciuta l'indennità prevista il cui pagamento è a carico del Comune e, sul punto, non è prevista alcuna deroga in ambito dei limiti di spesa per il personale.