



Rg 937/2024

CORTE DI APPELLO DI BARI
- SEZIONE LAVORO -
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di appello di Bari – Sezione per le controversie in materia di lavoro, previdenza e assistenza – composta dai Magistrati:

dott.ssa VITTORIA ORLANDO

Presidente

dott. PIETRO MASTRORILLI

Consigliere

dott.ssa ERNESTA TARANTINO

Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 937 del Ruolo Generale dell'anno 2024 vertente

tra

██████████ ██████████

rappr. e dif. dagli avv.ti Michele Fatigato, Cinzia Cera, Maria Antonia Fatigato

Appellante

e

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

rappr. e dif. dall'avvocatura dello Stato

Appellato

FATTO E DIRITTO

1. Con ricorso depositato dinanzi al Tribunale di Trani in funzione di giudice del lavoro, l'odierna appellante conveniva in giudizio il Ministero della Giustizia, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“accertare e dichiarare l'illegittimità della imputazione a congedo per cure ex art 7 d.lgs 119/2011 dei giorni non lavorativi compresi tra due permessi consecutivi; condannare il Ministero convenuto a riaccreditare i giorni di congedo per cure ex art. 7 d.lgs 119/2011 imputati come ferie e assenze”*.

A fondamento della propria domanda la ricorrente deduceva: 1) di lavorare alle dipendenze del Ministero della Giustizia dal ██████████, in virtù di contratto a tempo indeterminato, presso il dipartimento di Giustizia minorile e di comunità, ██████████ inquadrata come ██████████; 2) che osservava il seguente orario di lavoro, dal lunedì al venerdì dalle ore 7,30 alle ore 13,30, con due rientri settimanali nelle giornate del lunedì e giovedì pomeriggio dalle

ore 14,00 alle ore 17,00, come da attestazione rilasciata dall'Amministrazione; 3) di essere affetta da invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari al 67% giusta verbale della Commissione medica del 2 [REDACTED]; 4) che le patologie da cui è affetta - [REDACTED] - la costringono, a vita, a sottoporsi a reiterati cicli di terapia, per i quali usufruisce, sin dall'anno [REDACTED] dei congedi previsti dall'art. 7 d.lgs 119 del 2011; 5) che la norma di cui al citato art 7 dispone: *"I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni"*; 6) che era capitato di esser stata sottoposta a terapia nella giornata del sabato o nelle giornate del venerdì e del lunedì successivo e che, in tali situazioni, si era vista imputare come giorni di congedo per cure ex art 7 d.lgs 119/2011 anche il sabato e la domenica, giorni in cui non prestava, come da contratto di lavoro, alcun tipo di attività lavorativa; 7) che aveva più volte chiesto l'esclusione dei giorni non lavorativi senza ottenere esito favorevole; 8) che le argomentazioni poste dal Ministero a fondamento del computo dei giorni festivi tra quelli di congedo ex art. 7 d.lgs 119/2011 non sono corrette e sono il frutto di una errata interpretazione della norma.

Invero, secondo il Ministero, poiché il comma 3 dell'art. 7 d.lgs 119/2011 stabilisce che *"durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia"*, il congedo per cure è assimilabile all'assenza per malattia, con la conseguenza che le giornate di sabato e domenica intercorrenti tra due periodi di congedo per cure vanno considerate anch'esse assenze per malattia.

Di contro, la ricorrente assumeva che il richiamo alla disciplina della malattia contenuto nel comma 3 dell'art. 7 attiene solo alla quantificazione della indennità, laddove l'ulteriore inciso pure contenuto nel comma 3 citato, in virtù del quale va esclusa la computabilità dei congedi nel periodo di comporta, depone in senso contrario, ovvero sia che il congedo per cure non sia niente affatto assimilabile alla assenza per malattia con l'unica eccezione del regime economico.

La [REDACTED] rimarcava i profili di sostanziale differenza tra gli istituti del congedo per cure e l'assenza per malattia, e, in assenza di elementi a sostegno di un'analogia tra gli stessi, stigmatizzava la determinazione del Ministero, il quale, conteggiando quali giorni di congedo per cure anche il sabato e la domenica, in cui ella, per contratto, non espletava attività lavorativa, aveva trattato allo modo situazioni del tutto differenti.

Il Ministero della Giustizia rimaneva contumace.

Con sentenza n. 2077/2024 del 2.7.2024 il Tribunale di Foggia rigettava la domanda attorea.

Il giudice, dopo aver riportato integralmente il testo dell'art. 7 del d.lgs. 119/2011, affermava che <<in mancanza di una diversa previsione contrattuale, i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo straordinario per cure riservato ai lavoratori invalidi civili devono essere conteggiati con le stesse regole che disciplinano le assenze dovute a un periodo di malattia ordinaria>>, con la conseguenza che <<nel caso di un dipendente che ha chiesto di fruire di trenta giorni consecutivi di congedo, sono conteggiate anche giornate del sabato e della domenica>>.

Richiamava, in piena condivisione, il parere DFP-0012173-P-07/02/2022 reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico, servizio per il trattamento del personale pubblico. Invero, nel detto parere - afferente le modalità di applicazione dell'istituto del congedo straordinario per cure riservato ai lavoratori invalidi civili ai sensi dell'art. 7 del d.lgs n. 119 del 2011, con particolare riferimento alla computabilità delle giornate del sabato e della domenica nel caso di un dipendente che ha chiesto di fruire di trenta giorni consecutivi di congedo straordinario per cure - si legge che *“la norma di interesse chiarisce che durante il suddetto periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire il trattamento secondo il regime economico delle assenze per malattia e che tale periodo non è computabile nei 180 giorni annui di periodo di comportamento individuato dai CCNL. Ne consegue, quindi, che in mancanza di una diversa previsione contrattuale, i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo devono essere conteggiati con le stesse regole che disciplinano le assenze dovute a un periodo di malattia ordinaria”*.

Avverso detta pronuncia la dipendente ha interposto appello, dolendosi della sua erroneità e chiedendo che, in riforma della stessa, la domanda formulata nell'atto introduttivo del giudizio venga integralmente accolta.

La [REDACTED] ha lamentato l'errata interpretazione della normativa sui congedi ed, in particolare, dell'art. 7 d.lgs. 119 del 2011, seguita dal primo giudice, il quale ha assimilato le situazioni di congedo a quelle per malattia; a suo dire, il Tribunale di Foggia ha compiuto una lettura della norma incompleta, in quanto ha valorizzato il richiamo contenuto al comma 3 alla disciplina della malattia, relativo, però, solo al regime economico del detto congedo, trascurando di considerare un altro inciso, pure contenuto nel detto comma 3, in virtù del quale, diversamente da quanto accade per le assenze per malattia, i giorni di congedo per cure vanno invece esclusi dal computo nel periodo di comportamento.

La lavoratrice ha addebitato al giudice di non aver tenuto adeguatamente conto della sostanziale differenza che sussiste tra la situazione dei lavoratori in congedo ex art 7 d.lgs 119/2011 e di quella dei lavoratori in malattia, e della diversa finalità che si persegue con gli istituti dei congedi per cure, da un canto, e delle assenze per malattia, dall'altro.

Infatti, la malattia - alterazione organica o funzionale dell'organismo tendenzialmente transitoria - è un fatto imprevisto e determina la sospensione del rapporto di lavoro in modo continuativo fino al ripristino dello stato di salute necessario per proseguire l'attività lavorativa, e persegue il fine di conservare il posto di lavoro e il reddito durante il periodo di impossibilità della prestazione, mentre i permessi ex art. 7 cit. hanno per presupposto uno stato di invalidità del lavoratore tendenzialmente permanente e di lunga durata, che, pur non determinando l'impossibilità assoluta della prestazione lavorativa, è tale da richiedere cure specifiche per migliorare le condizioni di salute; la ratio dei permessi ex art. 7 è evidentemente quella di attribuire agli invalidi un periodo per potersi sottoporre a cure e terapie riabilitative, periodo specificamente individuato dal legislatore in trenta giorni lavorativi all'anno.

L'appellante ha proposto perciò un'interpretazione dell'art. 7 d.lgs 119/2011 di massima salvaguardia dei congedi, per evitare che debbano ridursi per ragioni non strettamente correlate alle esigenze cui sono funzionali.

Ha resistito il Ministero della Giustizia, depositando apposita memoria con cui ha richiesto il rigetto del gravame.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti e il fascicolo d'ufficio relativo al primo grado di giudizio, all'esito della discussione orale svolta all'udienza del 16.9.2025 la causa è stata decisa come da dispositivo in calce trascritto.

L'appello è fondato e va accolto, dovendosi riformare la sentenza impugnata.

Per una compiuta disamina della questione al vaglio della Corte - afferente l'accertamento della denunciata illegittimità dell'imputazione da parte del datore di lavoro a congedo per cure ex art. 7 d.lgs 119/2011 dei giorni non lavorativi (sabato e domenica) compresi tra due permessi consecutivi - è bene chiarire in via preliminare ed in punto di fatto che:

- a) [REDACTED] presta servizio presso l'Amministrazione della Giustizia minorile e di comunità osservando il seguente orario, dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle 13.30 con due rientri settimanali nelle giornate del lunedì e giovedì dalle ore 14.00 alle ore 17.00, come da attestato di servizio (all. 1 fasc parte ricorrente primo grado);
- b) [REDACTED] è affetta da un'invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari al 67%, come da verbale della Commissione medica del [REDACTED], in quanto affetta da patologie artropatia psoriasica con asma persistente, orticaria cronica spontanea, discopatie cervicale, frattura ala sacrale di sinistra (all. 3 fasc parte ricorrente primo grado);
- c) il 20.4.2023 la [REDACTED] ha chiesto all'amministrazione che le assenze dal lavoro del lunedì e del venerdì per sottoporsi a cure riabilitative inerenti le patologie invalidanti siano giustificate ai sensi del d.lgs 119/2011; testualmente si legge: *“la sottoscritta....chiede che le assenze del*

lunedì e del venerdì, a partire dal 21.4.2023, vengano giustificate ai sensi del DL 119/2011, per sottoporsi a cure riabilitative inerenti alla patologia invalidante. Si allega certificazione medica e si riserva di presentare la relativa documentazione giustificativa” (all. 7 fasc. parte ricorrente primo grado);

- d) il centro di riabilitazione [REDACTED] rilasciato un certificato, in data 26.6.2023, da cui si evince che la [REDACTED] è stata effettivamente sottoposta a trattamenti terapeutici nel periodo dal 21.4.2023 al 24.6.2023 in determinati giorni, alcuni dei quali coincidenti con la giornata del sabato (all. 5 fasc. parte ricorrente primo grado);
- e) richiesta analoga a quella del 20 aprile 2023 la [REDACTED] ha inoltrato il successivo 15.9.2023 al fine di usufruire dei permessi retribuiti per sottoporsi a cure riabilitative dal 18.9.2023 al 22.9.2023 (all. 15 fasc. parte ricorrente primo grado);
- f) in adesione all’orientamento che estende ai congedi per cure ex art. 7 d.lgs. 119/2011 la disciplina delle assenze per malattia, l’Amministrazione ha riscontrato negativamente detta istanza del 15.9.2023, evidenziando alla lavoratrice che ella aveva ormai già fruito e superato i trenta giorni previsti per legge per godere dei congedi per cure di cui all’art. 7 d.lgs 119/2011, sì da non aver più diritto a fruirne altri, in quanto non aveva tenuto conto nel calcolo delle giornate del sabato e della domenica intercorse nel periodo di assenza (all. doc. 15 fasc. parte ricorrente primo grado).

In punto di diritto, la norma che disciplina i congedi speciali di cui usufruisce la [REDACTED] e per cui è causa è l’art. 7 del d.lgs 119/2011, che così dispone:

“1. Salvo quanto previsto dall’art. 3, comma 42, della legge 24 dicembre 1993, n.537, e successive modificazioni, i lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

2. Il congedo di cui al comma 1 è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all’infermità invalidante riconosciuta.

3. Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporta, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l’avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell’assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa”.

Ebbene, dovendo applicarsi al caso di specie la disciplina dell’art. 7 d.lgs. 119/2011, è importante mettere subito in risalto due circostanze e, cioè, da un lato, che la [REDACTED] presta servizio dal lunedì al venerdì, e non anche il sabato e la domenica, e, dall’altro, che è invalida, avendo una riduzione della capacità lavorativa del 67%, in una percentuale superiore al 50%, che, appunto, le consente, in

virtù dell'art. 7 d.lgs 119/2011 (intitolato '*congedo per cure degli invalidi*'), di fruire, ogni anno, anche in maniera frazionata, di un non più di trenta giorni di congedo per sottoporsi a cure che siano necessarie per le infermità invalidanti che le sono state riconosciute.

Tanto detto, se, come è innegabile, il '*congedo*' non è niente altro se non una assenza dal lavoro, la Corte ritiene che non vi è alcuna logica e valida ragione per cui considerare la [REDACTED] assente dal lavoro per congedo per cure in giorni - quali il sabato e la domenica - in cui ella non presta lavoro.

D'altra parte, diversamente argomentando, verrebbe ad essere frustata l'intenzione del legislatore del 2011, che, in una prospettiva solidaristica, è quella di venire incontro alle esigenze dei lavoratori che siano invalidi (si ricordi che l'art. 7 è intitolato '*congedo per cure degli invalidi*') e permettere loro - considerata la residua capacità lavorativa (non sono infatti impossibilitati a lavorare) - di prestare attività lavorativa senza trascurare di seguire le cure che risultino necessarie per quelle specifiche infermità che li hanno resi invalidi, a tutela del peculiare stato di salute in cui versano; tanto riconoscendo la possibilità di assentarsi dal lavoro per un periodo di tempo, anche frazionato e non continuativo, di trenta giorni complessivi nel corso di un anno.

E' il tenore della norma di cui all'art. 7 a rendere chiaro e innegabile il nesso funzionale tra il riconoscimento in favore del lavoratore invalido di assenze dal lavoro e la necessità di cure che abbiano attinenza con l'infermità invalidante in quanto "*il congedo è accordato dal datore di lavoro*", su domanda del lavoratore, purché risulti "*la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta*".

Pertanto, se è evidente che la finalità perseguita dal legislatore è quella di apprestare un ausilio ai lavoratori invalidi, sarebbe in contrasto con essa ritenere (come vorrebbe l'odierna appellata) che debbano imputarsi a congedo per cure anche quei giorni non lavorativi in cui gli invalidi - nel caso di interesse, la [REDACTED] - si sottopongono a cure; detto altrimenti, significherebbe penalizzare gli invalidi e la [REDACTED] in specie oltre misura, perché vorrebbe dire considerare giorni 'lavorativi' anche quelli che tali non sono, perché non ritenuti giorni di servizio neppure dal datore di lavoro, come è il sabato nel caso qui di interesse (l'attestato di servizio indica quali giorni lavorativi della [REDACTED] quelli compresi dal lunedì al venerdì).

Ferma tale considerazione, la Corte condivide anche la doglianza dell'appellante circa la errata interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 7 d.lgs 119/2011 compiuta dal primo giudice, frutto di una lettura della norma solo parziale, e ne stigmatizza il convincimento, che richiama e si affida acriticamente al parere DFP-0012173-P-07/02/2022 reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, a sua volta viziato, come di qui a breve si dirà, da una intima contraddizione.

Ebbene, la norma di cui all'art.7 cit, e, in particolare il primo periodo del comma 3, va letta integralmente e compiutamente: “ *Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia*”.

Vi si traggono due dati: 1) nel periodo di congedo per cure *il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia*; 2) i giorni di congedo non vanno computati ai fini del calcolo del periodo di comporto “*Durante il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto*”.

Il legislatore ha scelto di disciplinare le assenze del lavoratore invalido per congedo per cure in maniera analoga alle assenze del lavoratore che versi in malattia solo relativamente all'aspetto economico, in quanto ha espressamente previsto il diritto del dipendente invalido a *percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia*, mentre non ha fatto altrettanto avuto riguardo alla computabilità dei giorni di congedo per cure nel periodo di comporto, in quanto, diversamente da quanto stabilito per le assenze per malattie, il legislatore del 2011 ha stabilito che i giorni di congedo per cure non sono “*rientranti nel periodo di comporto*”.

Il trattamento appena descritto riservato ai lavoratori invalidi - coincidente con quello previsto per i lavoratori malati solo in parte, ovverosia per il segmento economico - mal si coniuga con quella completa assimilazione invece compiuta dal giudice di prime cure, sfociata nella decisione oggi gravata di ritenere che anche i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo per cure vadano trattati allo stesso modo di quelli che ricadono in un periodo di assenza per malattia, e, cioè, che debbano essere conteggiati (e non già esclusi).

D'altra parte, non vi è dubbio che il congedo per cure per gli invalidi è istituito diverso dalla malattia, poiché l'evento malattia è un fatto imprevisto ed indipendente dalla volontà del lavoratore che determina un impedimento temporaneo a lavorare e, così, la sospensione in via continuativa del rapporto di lavoro fino a quando venga ripristinato lo stato di salute necessario per proseguire l'attività lavorativa, mentre presupposto del permesso per cure è una situazione tendenzialmente permanente, legata come è alla condizione di disabilità del lavoratore invalido, che se, da un lato, non determina l'impossibilità assoluta (sia pure temporanea) a lavorare come accade nel caso della malattia, ben potendo il lavoratore invalido prestare attività lavorativa, richiede, dall'altro, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di salute del lavoratore, l'apprestamento di cure specifiche appositamente prescritte da un sanitario (“*medico convenzionato con il servizio sanitario nazionale o appartenente a una struttura sanitaria pubblica*”). In questo caso l'evento che causa l'assenza dal lavoro è prevedibile e certo, riconducibile come è alle terapie suggerite dal sanitario, ed è specificamente individuato nella sua durata.

Ove, poi, si sottolinei la differente finalità dell'istituto della malattia (conservare il posto di lavoro e il reddito durante il periodo di impossibilità della prestazione) rispetto a quella dei permessi ex art 7 d.lgs n. 119/2021 (consentire agli invalidi di curarsi concedendo di assentarsi dal lavoro complessivamente per non più di 30 giorni all'anno), ne conseguirà che in questa seconda ipotesi non devono conteggiarsi quali giorni di congedo per cure anche quei giorni non lavorativi intermedi tra una cura e l'altra; non sussiste infatti quella presunzione di continuità della malattia anche durante i giorni non lavorativi intermedi, che, invece, caratterizza l'istituto della malattia, e che, peraltro fa sì che di detti giorni debba tenersi conto ai fini del conteggio del c.d. periodo di comporto. Non è un caso, allora, anzi pare assolutamente chiaro e coerente, l'inciso di cui al 3 comma dell'art. 7 d.lgs 119/2011, con il quale il legislatore esclude che il periodo di congedo per cure rientri nel periodo di comporto.

Non giova al giudice di prime cure il richiamo al parere DFP-0012173-P-07/02/2022 reso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico, servizio per il trattamento del personale pubblico.

Invero, nel detto parere - afferente, come detto, le modalità di applicazione dell'istituto del congedo straordinario per cure riservato ai lavoratori invalidi civili ai sensi dell'art. 7 del d.lgs n. 119 del 2011, con particolare riferimento alla computabilità delle giornate del sabato e della domenica nel caso di un dipendente che ha chiesto di fruire di trenta giorni consecutivi di congedo straordinario per cure - si legge che *“la norma di interesse chiarisce che durante il suddetto periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire il trattamento secondo il regime economico delle assenze per malattia e che tale periodo non è computabile nei 180 giorni annui di periodo di comporto individuato dai CCNL. Ne consegue, quindi, che in mancanza di una diversa previsione contrattuale, i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo devono essere conteggiati con le stesse regole che disciplinano le assenze dovute a un periodo di malattia ordinaria”*.

Il parere contiene una contraddizione perché, pur dando atto che, stando alla previsione della norma, il periodo di congedo *“non è computabile nei 180 giorni annui di periodo di comporto individuato dai CCNL”*, conclude che *“i giorni festivi che ricadono all'interno del periodo di congedo devono essere conteggiati con le stesse regole che disciplinano le assenze dovute a un periodo di malattia ordinaria”*, regole, invece, assolutamente diverse se è vero, come lo è, che tutti giorni di malattia vanno computati nel periodo di comporto. Sembra, cioè, che anche nel parere in parola si sia voluto rinvenire nel profilo economico la ragione per cui assimilare completamente la malattia al congedo, mentre così non può essere, se è vero, stando al dettato normativo, che il parere non manca di richiamare, che non sono assimilabili le due ipotesi sotto il profilo della computabilità ai fini del comporto.

A conforto di quanto sin qui detto, la Corte ritiene utile richiamare l'art. 26 del Ccnl 9 maggio 2022 - rubricata 'assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici' - poiché detta norma di fonte pattizia contempla la possibilità che ai "dipendenti" (tutti, non solo gli invalidi come nel caso di cui al d.lgs 119/2011) siano riconosciuti "permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", ma espressamente stabilisce che detti permessi *"sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico"*, regolamentando cioè questi permessi (assenze) dettati da esigenze sanitarie alla stessa stregua dei giorni di malattia, e tanto non solo per il profilo economico ma anche per quello del relativo computo nel periodo di comporto. Come, invece, non ha disposto il legislatore del d.lgs 119/2011.

Sulla scorta di tutte le precedenti considerazioni, l'appello dev'essere accolto, e, in riforma della decisione impugnata, va dichiarata l'illegittimità dell'imputazione a congedo per cure ex art 7 d.lgs 119/2011 dei giorni non lavorativi compresi tra due permessi consecutivi; consegue la condanna il Ministero della Giustizia a riaccreditare alla [REDACTED] i giorni di congedo per cure ex art. 7 d.lgs 119/2011 imputati come ferie e assenze nell'anno 2023, [REDACTED]

Le spese del doppio grado di giudizio seguono la soccombenza e sono poste, pertanto, a carico del Ministero.

La liquidazione è affidata al dispositivo che segue ed è effettuata sulla scorta dei parametri di cui alla tabella allegata al d.m. n. 55 del 2014, come da ultimo modificato dal d.m. n. 147 del 2022, tenuto conto del valore della causa, della sua complessità e dell'attività processuale in concreto espletata.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando sull'appello proposto, con ricorso depositato il 25.10.2024, da [REDACTED] avverso la sentenza resa dal Tribunale di Foggia il 2.7.2024 nei confronti del MINISTERO della GIUSTIZIA, così provvede: accoglie l'appello e, per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, dichiara l'illegittimità dell'imputazione a congedo per cure ex art 7 d.lgs 119/2011 dei giorni non lavorativi compresi tra due permessi consecutivi;

condanna il Ministero della Giustizia a riaccreditare i giorni di congedo per cure ex art. 7 d.lgs 119/2011 imputati come ferie e assenze nell'anno 2023;

condanna il Ministero al pagamento, in favore dell'appellante, delle spese del doppio grado del giudizio, che liquida [REDACTED] per ciascun grado, oltre rimborso forfettario delle spese, iva e cap come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori anticipatari.

Così deciso in Bari, il 16.9.2025

Il Presidente

dott.ssa Vittoria Orlando

Il Consigliere estensore

dott.ssa Ernesta Tarantino