



CITTA' DI GALATONE

Provincia di Lecce

2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane

D E T E R M I N A Z I O N E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

N° 49 del 06/05/2024

Registro Generale N° 538 del 06/05/2024

OGGETTO: Congedo parentale ex art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 dipendente Matricola 1004. Determinazioni.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTA:

- La deliberazione n. 129/2022 di Giunta Municipale con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- Il Decreto Sindacale con cui è stato nominato Il Responsabile del 2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane

Premesso che:

- in qualità di Responsabile del Settore, giusto decreto sindacale n. 11/2023, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Dato atto che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n. 49 del 28/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 aggiornato con deliberazione n. 3 dell'8/2/2024;
- con deliberazione n. 4 dell'8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 15 del 29 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 46 del 12/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ex art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;
- con deliberazione n. 30 del 07/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ex art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000;

Atteso che il dipendente Matricola 1004, dipendente a tempo pieno e indeterminato del Comune di Galatone, ha chiesto di fruire del congedo parentale, ai sensi dell'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 per il figlio le cui generalità sono conservate in atti, giusta nota acquisita al Prot. n. 0001462 del 15/01/2024;

Considerato che, secondo gli atti d'ufficio e secondo quanto dichiarato nella suddetta nota prot. n. 0001462 del 15/01/2024, l'istante non ha fruito di tale istituto in relazione al figlio indicato;

Considerata altresì l'attestazione secondo cui il coniuge non ha fruito dell'istituto in rassegna;

Letta la richiesta di cui al prot. n. 0013590 del 06/05/2024 di poter fruire su base oraria del permesso *de quo*, con decorrenza *"con entrata in servizio la mattina alle ore 09.15 e uscita alle 12.09 per i seguenti giorni: 7-8-9-10-15-16 maggio 2024"*;

Visti:

- l'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 e smi secondo cui *"1. Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del presente articolo. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal*

lavoro compete:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

(c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. A tal fine copia del provvedimento di affidamento è trasmessa, a cura del pubblico ministero, all'INPS)

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. (omissis)

1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.

La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo. Il termine di preavviso è pari a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

4-bis. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.”

• l'art. 34 del D. Lgs. n. 151/2001 e smi secondo cui “1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, ((elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024)). I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un

solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 è dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Il reddito è determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo.

4. L'indennità è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 22, comma 2.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.”;

• l'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 secondo cui “3. **Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e ssmmii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero** secondo quanto previsto dal comma 2. 4. Successivamente al congedo per maternità o paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3. 5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. 6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. 7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro. 8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lett. a), della L. n. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di parttime il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.”;

Richiamato il parere Aran CFL236 secondo il quale: “La norma contrattuale prevista dall'**art. 45, comma**

3, del CCNL delle Funzioni Locali del 16.11.2022, come già precisato dalla scrivente Agenzia negli orientamenti applicativi espressi in materia, contiene una disciplina contrattuale di maggior favore, che, per effetto del rinvio dinamico alle previsioni contenute all'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, permette di retribuire al 100% i primi 30 giorni di congedo parentale; tale beneficio deve essere riconosciuto dalle Amministrazioni ogni qualvolta l'articolo 34 del D. Lgs. n. 151/2001 riconosca la possibilità di erogare l'indennità ivi prevista, ad oggi fino al dodicesimo anno di vita del figlio. Si ritiene che tale trattamento di miglior favore non venga meno anche di fronte della modifica apportata all'art. 34 comma 2 del D.Lgs 151/02 dall'art. 1, comma 359, della L. 197/2022 (legge di Bilancio 2023)";

Richiamato altresì il parere Aran CFL194 secondo cui *“in attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 151/2001, al comma 8 dell'art. 45 in oggetto, dedicato ai congedi dei genitori, è stata introdotta una disciplina specifica per le modalità di computo del congedo parentale fruito ad ore dai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale. Tale disciplina prevede che “Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.”;*

Precisato che:

- già la legge 24 dicembre 2012, n. 228 aveva introdotto la possibilità di frazionare ad ore la fruizione del congedo parentale, demandando alla contrattazione collettiva di settore il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo stesso su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa;
- il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, ha aggiunto l'art. 32, comma 1-ter, del D. Lgs. n. 151/2001 introducendo così la possibilità generale di fruire del congedo parentale ad ore (per un numero di ore massimo pari alla metà delle ore medie giornaliere lavorate e pagate nel mese precedente all'inizio del congedo parentale) anche in mancanza di una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva di qualunque livello;
- il congedo parentale ad ore (anche in assenza di contrattazione collettiva) inizialmente previsto in via sperimentale fino a tutto il 31 dicembre 2015 è stato reso strutturale dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148 recante “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

Evidenziato che:

- il congedo parentale ad ore è non cumulabile con permessi o riposi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 e smi, con la conseguenza che lo stesso non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri di cui agli artt. 33, 39 e 40 del medesimo decreto;
- nel contempo, l'astensione *de qua* risulta compatibile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104/1992;

Posto quindi che:

- **il periodo di congedo parentale non può eccedere complessivamente, per entrambi i genitori, il**

limite di mesi dieci, salvo il caso di cui all'art. 32, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001;

- **i primi trenta giorni (purché fruiti entro i dodici anni di vita del bambino) di congedo parentale sono retribuiti per intero**, con la sola esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità legate alla effettiva prestazione, non incidono sulla tredicesima e sulle ferie e sono valutati pienamente ai fini dell'anzianità di servizio, sia per lo sviluppo orizzontale che verticale di carriera, sia ai fini previdenziali (resta inteso che se entrambi i genitori sono dipendenti di una Pubblica Amministrazione il primo mese di congedo parentale retribuito al 100 per cento deve intendersi unico per entrambi i genitori, da dividersi tra madre e padre nella misura percentuale che loro stessi vorranno);
- **gli ulteriori 5 mesi sono retribuiti al 30 per cento** e computati ai fini del servizio e della liquidazione, non consentono la maturazione di ferie e tredicesima. La relativa copertura previdenziale è ordinaria in rapporto alla retribuzione erogata e figurativa sul residuo 70 (settanta) per cento;
- gli ulteriori periodi fruiti fino al dodicesimo anno di vita del bambino sono retribuiti al 30 (trenta) per cento solo qualora il reddito del genitore richiedente sia inferiore a 2,5 volte il trattamento pensionistico minimo a carico dell'assicurazione generale obbligatoria;

Ritenuto pertanto di poter concedere il beneficio richiesto;

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 151/2001 e smi;
- l'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- il parere ARAN CFL 236;
- il parere ARAN CFL194 ;

DETERMINA

per quanto sopra esposto che qui si intende integralmente richiamato,

1. **Di concedere** al dipendente Matricola 1004, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso questo Ente, il diritto a fruire del congedo parentale su base oraria ex art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001 per il figlio, con decorrenza *"con entrata in servizio la mattina alle ore 09.15 e uscita alle 12.09 per i seguenti giorni: 7-8-9-10-15-16 maggio 2024"*.
2. **Di dare atto** che al dipendente interessato, per i primi trenta giorni di congedo parentale concesso (computati complessivamente per entrambi i genitori), purché fruito entro i dodici anni di vita del bambino, sarà corrisposta la retribuzione al 100 per cento.
3. **Di precisare** che, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno.
4. **Di precisare** che l'interessato dovrà tempestivamente comunicare qualsiasi evento sopravvenuto in ordine alla sussistenza dei requisiti soggettivi per la fruizione dell'istituto.
5. **Di accertare**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione del presente provvedimento.

6. **Di comunicare** copia della presente all'istante e all'Ufficio Risorse Umane per gli adempimenti correlati.

Galatone, 06/05/2024

IL DIRIGENTE
f.to **NOCCO Dott.ssa Serena**

((FIRMA DIGITALE))