



# COMUNE DI TAORMINA

Città Metropolitana di Messina

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA - ENTRATE  
II SERVIZIO GESTIONE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL PERSONALE**

## **Determinazione Dirigenziale n. 138 del 03/09/2024**

**Oggetto: CONGEDO PARENTALE EX ART. 32, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 151/2001  
DIPENDENTE MATRICOLA 773. DETERMINAZIONI.**

IL RESPONSABILE DI AREA

**Richiamato** il Decreto Sindacale n. 1 del 02/01/2024 con la quale la scrivente è stata nominata responsabile dell'Area Economico Finanziaria;

**Viste** le Delibere di Consiglio Comunale n. 77 e 78 con le quali sono stati approvati rispettivamente il DUP ed il bilancio di previsione 2024-2026;

**Dato atto** che con Deliberazione di Giunta Municipale n. 399 del 29/12/2023 di approvazione P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione) 2024 – 2026, sono state assegnate al Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria – Entrate le necessarie dotazioni finanziarie per la gestione dei servizi di propria competenza, in attuazione agli obiettivi operativi individuati nel DUP 2024 - 2026;

**Atteso** che, 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;

**Preso atto** che con Determina Dirigenziale n. 98 del 28/06/2024, il dipendente Matricola 773 ha usufruito di un periodo di congedo parentale ex art. 32 c. 1 del DLGS n. 151/2001 dal 01/07/2024 al 31/08/2024.

**Considerato** che il dipendente **Matricola 773**, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso questo ente, ha chiesto, con nota acquisita al prot. 35035 del 27/08/2024, di fruire di un periodo di

congedo parentale (astensione facoltativa), ai sensi dell'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, per il figlio le cui generalità sono conservate in atti;

**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) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. 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. (...). 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. (...). 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 alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al sesto anno di vita del bambino, un’indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. L’indennità è calcolata secondo quanto previsto all’articolo 23, ad esclusione del comma 2 dello stesso. (...). 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 all’ottavo 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, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia”;**

- l'art. 45, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 secondo cui *“Nell’ambito del congedo parentale previsto dall’art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell’anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2 (...). 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 del 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 50 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 legge 24 dicembre 2012, n. 228, 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, in applicazione delle disposizioni contenute ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 32”*;

**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;

**Evidenziato** altresì che il D. Lgs. n. 80/2015 ha ampliato non solo il periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino), ma anche il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino);

**Preso atto** del parere n. 0020810-P-27/03/2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica che chiarisce in materia di congedo parentale ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, che i primi trenta giorni, seppure fruiti oltre la soglia dei sei anni del bambino e, comunque, entro i dodici anni, *“ computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero”*;

**Osservato** quindi che:

- ai fini della fruizione continuativa o anche frazionata dei periodi di congedo parentale, di cui all'art. 32, comma 1, del D. Lgs. n. 151/2001, il lavoratore (madre o padre) deve presentare un'istanza scritta all'Ente datore di lavoro con l'indicazione della durata dell'assenza, non meno di cinque giorni prima della data di decorrenza dell'inizio del periodo di congedo stesso, ai sensi dell'art. 45C6 del CCNL 16/11/2022;
- i predetti cinque giorni di preavviso da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro per la richiesta di congedi parentali sono giorni calendario e non lavorativi;
- in ogni caso, al ricorrere di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del preavviso suddetto, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro e che il dipendente si trova nella fattispecie in esame e, pertanto, si rende opportuno accordare la richiesta di congedo;
- il congedo parentale spetta al genitore lavoratore istante anche allorché l'altro genitore non ne ha diritto, in quanto non lavoratore oppure lavoratore autonomo;
- i periodi di assenza comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno degli stessi;
- 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 di congedo parentale (entro i dodici anni di vita del bambino) 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);

- l'art. 1, comma 179 della legge 30 dicembre 2023 n. 213, eleva il secondo anno, in alternativa tra i genitori nella misura dell'80% della retribuzione massima per il solo anno 2024

- **gli** ulteriori 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 nel limite massimo consentito 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;

**Considerato** che, secondo gli atti d'ufficio, l'istante non ha fruito di tale istituto in passato e che, nelle more dell'adozione dell'atto, è stata autorizzata per le vie brevi;

**Vista** la dichiarazione di cui alla nota prot 35035 del 27/08/2024 che il coniuge, non ha diritto alla fruizione del congedo parentale in trattazione

**Ritenuto**, alla luce di tutto quanto sopra esposto, di ratificare l'istanza del dipendente istante volta a fruire del congedo parentale (astensione facoltativa) per il periodo richiesto nella misura del 30%;

**Richiamati:**

il D. Lgs. n. 151/2001 e smi;

la Circolare INPS n. 40 del 23 febbraio 2016;

la Circolare INPS n. 57 del 18/04/2024

l'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022;

l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;

**DETERMINA**

per quanto richiamato in premessa che qui si intende integralmente richiamato

1. **di dare atto** che il dipendente **Matricola 773**, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso l'Ente, ha fruito di un periodo di congedo parentale per il figlio **per il periodo dal 01/07/2024 al 31/08/2024** ;
2. **di dare atto** che il dipendente **Matricola 773**, in servizio a tempo pieno e indeterminato presso l'Ente, ha richiesto di fruire al diritto al congedo parentale per il figlio **per il periodo dal 01/09/2024 al 30/09/2024**;
3. **di ribadire** che, in generale, per la fruizione del congedo in rassegna occorre osservare i limiti e le prescrizioni riportate in parte narrativa;
4. **di stabilire** che al dipendente **Matricola 773**, spetterà la retribuzione nella misura del 30%
5. **di precisare** che l'interessato dovrà tempestivamente comunicare qualsiasi evento sopravvenuto in ordine alla sussistenza dei requisiti soggettivi per la fruizione dell'istituto;
6. **di rendere noto** che responsabile del procedimento è il sig. S. Scarcella ;
7. **di dare atto** che la presente non comporta maggiori e/o diversi oneri a carico del bilancio dell'ente rispetto agli impegni già assunti con il provvedimento di assunzione in servizio;

8. **di trasmettere** il presente provvedimento al dipendente interessato e al Dirigente dell'area di assegnazione.

**Sottoscritta dal Responsabile di Area**

**(LA TORRE ANGELA)  
con firma digitale**