

R.G. 672/2024

CITTA' di MARANO di NAPOLI

## SETTORE AA.GG.E DEMOGRAFICI

RESPONSABILE – DOTT. SSA PAOLA COCCA

### DETERMINAZIONE

|  |  |
|--|--|
| <p>24/05/2024<br/>N°: 81<br/>prot. di Settore // prot. generale<br/>Visto di compatibilità con il patto di stabilità</p> | <p><b>Concessione congedo parentale ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.151/2001 al dipendente matricola 695 per un figlio minore di dodici anni dal 27.05.2024 al 31.05.2024</b></p> |
|--|--|

- Accertamento di entrata     ..Prenotazione d'impegno     Impegno di spesa     Liquidazione di spesa  
 Org. e gestione del personale     Determinazione a contrarre     ...Programmazione

### PREMESSA

La presente determinazione è assunta ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 267/2000 (e sue integrazioni e modificazioni), in aderenza allo Statuto ed ai regolamenti del Comune di Marano di Napoli.

Il conferimento dell'incarico di Responsabile del Settore AA.GG. e Demografico alla scrivente è avvenuto con decreto della C.S. n. 6 del 11.10.2021.

L'ultimo bilancio approvato è quello relativo all'anno 2024 e triennale 2024-2026 approvato con delibera del C. C. n° 26 del 03/04/2024.

L'ultimo Rendiconto della gestione è quello relativo all'anno 2022 approvato con deliberazione della C.S. con i poteri del Consiglio Comunale n° 35 del 10/05/2023.

### ISTRUTTORIA

Il presente provvedimento costituisce l'atto finale del procedimento istruito dalla dott.ssa Franca D'Orazio, istruttore amministrativo, Ufficio Personale.

Il procedimento è stato avviato su richiesta di parte.

### PREMESSA

Vista la richiesta assunta al protocollo n. 18197 del 20.05.2024, con cui il dipendente matricola n. 695 ha chiesto di poter usufruire, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs.151 del 26.03.2001, del congedo parentale per il periodo che va dal 27.05.2024 al 31.05.2024 per il figlio minore di dodici anni, le cui generalità sono conservate agli atti d'ufficio;

Considerato che il dipendente dichiara, nella richiesta sopra citata, che l'altro genitore, pur essendo lavoratore dipendente, non ha usufruito di congedo parentale per lo stesso minore;

Evidenziato che il dipendente come dichiarato nella citata nota, ha già fruito per lo stesso minore di dieci giorni di congedo parentale come risulta dalla determinazione del IV Settore nr. 11 del 08.02.2024;

Considerato che:

- il D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., avente ad oggetto, "*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.*" dispone, ai comma 1 e 2 dell'art. 1, quanto segue:
  - "1. *Il presente testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità.*
  - 2. *Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione*"

- che gli articoli relativi alla disciplina dei congedi parentali sono racchiusi nel Capo V del predetto D. Lgs. 151/2001 ed in particolare gli articoli 32 e 34 recitano quanto segue:

a) l'art. 32:

*"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";*

b) l'art. 34:

*"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.*

*2. Si applica il comma 1 per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33.*

*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”;
- che il vigente CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 recita all'art. 45 quanto segue:
- “2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D. Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.
3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii., 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 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 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 228/ 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. 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 è non cumulabile con permessi o riposi disciplinati dal D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., 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 quo* 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;

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;
- i predetti giorni di preavviso da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro per la richiesta di congedi parentali sono giorni calendario e non lavorativi;
- il congedo parentale spetta al genitore lavoratore istante anche allorquando 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;

Precisato che il criterio di calcolo dei giorni di congedo parentale è contenuto nella circolare INPS n.134382/17/1982 che rimane ancora il punto di riferimento della materia.

- Qualora la durata del periodo di astensione sia esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso devono essere computati ai fini del periodo massimo di sei mesi uno o più mesi interi;
- Qualora, invece, i periodi di godimento dell'assenza siano di durata inferiore o superiore al mese, si procede come segue:
  - a) per i periodi di durata inferiore al mese, si sommano le giornate da assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero 30, considerando le stesse pari ad un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successivamente ad eventuali ulteriori periodi;
  - b) per i periodi di durata superiore ad un mese (ma non multipli dello stesso), si computa il mese od il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come resto il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero. Per questi ultimi si seguirà il criterio di cui alla precedente lettera a).

Atteso che ai sensi del D. Lgs. 165/2021 e della circolare INPS 17 luglio 2015 n. 139, alla luce della legge di bilancio 2024, (legge 213/2023, articolo 1, comma 179) ai genitori lavoratori dipendenti che fruiscono del congedo parentale spetta per i primi 30 giorni, un'indennità pari al 100% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i primi dodici anni di età del bambino, ai sensi del comma 2 del D. Lgs. 151/2021 e del comma 3 dell'art. 42 del CCNL Funzioni Locali del 2018;

Letto il Parere 0020810-P-27/03/2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella parte in cui dispone che "nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'art.32, comma 1, del decreto legislativo 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 frazionatamente, non riducono le

ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione della tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero";

In particolare si prende atto che:

- il figlio per il quale il dipendente ha fatto richiesta di fruizione di congedo parentale è minore di anni dodici;
- il dipendente ha già precedentemente fruito di dodici giorni di congedo parentale retribuito al 100%, durante l'anno 2024, come da determinazione IV Settore nr. 11/2024;
- il dipendente ha dichiarato che l'altro genitore pur essendo lavoratore dipendente non ha mai fruito di congedo parentale per il medesimo figlio minore;
- che i primi 30 giorni di congedo parentale sono interamente retribuiti (100%) se fruiti entro i 12 anni di vita del bambino e che i restanti mesi successivi saranno retribuiti con un'indennità la cui percentuale varia in base alle condizioni previste dalla normativa vigente;

Vista la richiesta assunta al protocollo;

Ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, di prendere atto della richiesta assunta al protocollo n. 18197 del 20.05.2024, con cui il dipendente matricola n. 695 ha chiesto di poter usufruire, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 151 del 26.03.2001, del congedo parentale per il periodo che va dal 27.05.2024 al 31.05.2024 per il figlio minore di dodici anni.

Visto lo statuto vigente

Visto il D.lgs. 267/2000 TUEL

Visti il D. Lgs. 151/2001 e il vigente CCNL del 16.11.2022

**L'istruttore amministrativo:**

- dichiara di non trovarsi in situazione di conflitto d'interessi, neanche potenziale, coi destinatari del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6-bis L. 241/90 e dell'art. 5 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Marano di Napoli;
- propone l'adozione di provvedimenti in conformità alla presente istruttoria, attestando, ai sensi della legge 241/90 (art. 1) e nei limiti delle proprie responsabilità, la correttezza e veridicità degli atti predisposti

L'istruttore Amministrativo  
dott.ssa Franca D'Orazio

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

Ritenuto necessario provvedere in merito, ai sensi dell'art. 107 del D.Lgs. n° 267/2000, fa propria l'istruttoria predisposta dall'incaricato ed approva la documentazione acquisita agli atti ed elencata in precedenza;

Attesta – ai sensi dell'art 147-bis del D. Lgs- 267/2000, recato dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213 del 2012 – la correttezza dell'azione amministrativa e la regolarità tecnico-contabile della formazione dell'atto;

Attesta, altresì, ai sensi della circolare regolamentare emanata in data 29 gennaio 2014 dal Segretario generale (prot. 18/2014):

1. la coerenza e non contraddittorietà dei dati riportati negli allegati e documenti posti a base del provvedimento;
2. che l'adozione del presente provvedimento, oltre agli oneri economici riportati nel dispositivo, non produce riflessi economici indiretti sulla situazione economica e patrimoniale dell'ente.

3. che sono state/saranno adempiute tutte le formalità e gli obblighi inerenti la pubblicazione ai sensi del D.L. 174/2012 e della L. 190/2012;
- a) che sarà adempiuta la seguente formalità successiva prevista, in ragione della materia e dell'oggetto del provvedimento, della pubblicazione della seguente determina all'albo pretorio on line;

**Il Responsabile Settore I**  
**dott.ssa Paola Cocca**



### DETERMINA

Di procedere all'adozione del presente provvedimento ai sensi della legge 241/90 e ss. mm. ed ii. ovvero di:

1. Prendere atto della richiesta assunta al protocollo n. 18197 del 20.05.2024, con cui il dipendente matricola 695 ha richiesto la fruizione, ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs.151 del 26.03.2001, del congedo parentale retribuito al 100% per il figlio minore di anni dodici per il periodo dal 27.05.2024 al 31.05.2024;
2. Concedere al dipendente matricola 695, avente rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, la fruizione del congedo parentale retribuito al 100% dal 27 al 31 maggio 2024 per il minore indicato nella richiesta presentata;
3. Dare atto che il dipendente ha usufruito precedentemente dodici giorni di congedo parentale per lo stesso minore, retribuiti al 100% come risulta da determinazione nr. 11/2024 del Settore IV;
4. Disporre la trasmissione del presente provvedimento al Segretario Generale, al dipendente stesso e all'Ufficio Personale per il deposito nel fascicolo del dipendente;
5. Disporre la pubblicazione della presente determinazione all'albo pretorio on-line del sito web istituzionale con le prescrizioni dettate dai provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali in materia;

**Il Responsabile del Settore I**  
**dott.ssa Paola Cocca**

