



COMUNE DI SCICLI

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)



SETTORE 1 AFFARI GENERALI

UFFICIO GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 810 DEL 27/05/2025

Oggetto: Congedo parentale ai sensi dell'art. 32, comma 1, del D. Lgs 151/2001 e ss.mm.ii. - dipendente Matricola n° 10000174 – Periodo dal 15/05/2025 al 17/10/2025.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Richiamata la propria determina R.G. n. 2005 del 30/12/2024, con la quale si è preso atto del provvedimento di interdizione della dipendente Matricola 10000174 in servizio a tempo pieno e indeterminato presso questo Ente, ed altresì del collocamento in congedo di maternità dal lavoro ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.L.gs 151/2001, fino a tre mesi successivi la data del parto, avvenuto in data 14/02/2025 giusta certificazione conservata agli atti;

Vista l'istanza acquisita al prot. n. 16201 del 08/05/2025 con la quale la dipendente Matricola 10000174 ha chiesto di usufruire di un periodo di congedo parentale (astensione facoltativa) dal 15/05/2025 al 17/10/2025, dalla data di completamento del periodo di congedo di maternità obbligatorio del 14/05/2025;

Visti:

- l'art. 32 del D. Lgs 151/2001 e s.m.i. 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 limite di dieci mesi, fatto salvo il dispositivo 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 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 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 i 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 s.m.i. 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 e per la durata massima di un ulteriore mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80 per cento della retribuzione. 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. 34 comma 1 del testo di cui al D.Lgs n. 151 del 2001, come modificato dalla L. 30 dicembre 2024, n. 207, ha disposto (con l'art. 1, comma 218) che "Le disposizioni di cui al comma 217 si applicano rispettivamente con riferimento ai lavoratori che hanno terminato o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, successivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024].

- l'art. 45 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022 secondo cui “(...) 3. **Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D. Lgs. 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.** 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 al comma 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono 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 del, 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. 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. 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL 21/05/2018”;

Evidenziato altresì che la vigente normativa ha ampliato non solo il periodo entro cui è possibile fruire del congedo parentale (fino a 12 anni del bambino), ma anche il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (i primi sei mesi fino a dodici anni del bambino);

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 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;
- 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 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;

Dato atto che contestualmente alla domanda di congedo parentale prot. n. 16201/2025, la dipendente ha dichiarato che l'altro genitore non ha usufruito né usufruisce di periodi di congedo parentale;

Ritenuto, alla luce di quanto sopra esposto, di accogliere l'istanza della dipendente Matricola 10000174, volta a fruire del congedo parentale (astensione facoltativa) per il periodo dal 15/05/2025 al 17/10/2025 (complessivi 5 mesi e gg. 3 consecutivi), retribuiti al 100 per cento per il 1° mese, all'80 per cento per i successivi due mesi, e al 30 per cento per il restante periodo;

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 151/2001 e smi;
- l'art. 45 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la determina sindacale di nomina dei responsabili dei Settori dell'Ente;

Visto l'O.R.E.L. e le LL.RR. nn. 48/91, 7/92, 23/98 e 30/2000 e s.m.i.;

Visto l'art. 48 dello Statuto Comunale;

DETERMINA

Per le motivazioni in premessa che qui si intendono integralmente richiamate:

1. - **di riconoscere** alla dipendente Matricola 10000174, in servizio presso l'Ente con contratto a tempo pieno e indeterminato, il diritto a fruire del congedo parentale ai sensi dell'art. 32, comma 1, del D.Lgs 151/2001 e ss.mm.ii., per il periodo dal 15/05/2025 al 17/10/2025, giusta richiesta prot. n. 16201/2025;
2. - **di ribadire** che, in generale, per la fruizione del congedo parentale occorre osservare i limiti e le prescrizioni riportate nella parte in narrativa;
3. - **di dare atto** che in ottemperanza al dispositivo della L. 196/2003 (legge di tutela della privacy e dei dati personali), come modificato dal D.lgs. n. 101/2018, i dati sensibili vengono omessi e riportati nell'allegato A), che pur costituendo parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, non sarà pubblicato.
4. - **di individuare** responsabile del procedimento l'Istr. Concetta Manenti, nella qualità di Responsabile dell'Ufficio Gestione Giuridica del Personale;
5. - di dare atto dell'assenza di conflitto di interesse anche potenziale in merito all'adozione del presente provvedimento da parte della scrivente e del responsabile del procedimento di situazioni che possano dare luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del codice di Comportamento interno;
6. - **di attestare**, ai sensi dell'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 della presente
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 demandare** agli Uffici Gestione Giuridica e Gestione Economica del Personale di porre in essere gli adempimenti di rispettiva competenza scaturenti dal presente provvedimento;
9. **di dare atto** che il presente provvedimento sarà pubblicato all'Albo pretorio *on line* dell'Ente per 15 gg. consecutivi;
10. **di trasmettere** la presente determinazione alla dipendente interessata.

Il Responsabile del Settore
Maria Sgarlata

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni. Il documento originale è conservato in formato elettronico negli archivi del Comune.