

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana

ASSESSORATO REGIONALE DELLE AUTONOMIE LOCALI E DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DIPARTIMENTO REGIONALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA E DEL PERSONALE

Servizio 1 – Gestione Giuridica del Personale

Viale Regione Siciliana, n. 2194 - Palermo

e-mail giuridicoindeterminato.fp@regione.sicilia.it

Tel. 091/7073338

Prot. n. 31761 del 16/04/2024

Circolare : Congedo Parentale – Disposizioni applicative a seguito delle modifiche introdotte dall'art 1, comma 179, della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024 – 2026”*.

Al Segretario Generale

Ai Dirigenti Generali dei
Dipartimenti Regionali e Uffici equiparati

Ai Dirigenti degli Uffici Speciali

Ai Dirigenti degli Uffici alle dirette dipendenze del
Presidente della Regione

Al Dirigente Generale del Corpo Forestale

Al Direttore del Fondo Pensioni

Ai Capi di Gabinetto

Al'ARAN Sicilia

Alle Organizzazioni Sindacali

All'Area e tutti i Servizi della F.P
LORO SEDI

Nell'ambito delle disposizioni normative in materia di sostegno alle famiglie, l'art 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, ha introdotto una novità di rilievo in materia di congedo parentale, prevedendo che *“all'articolo 34, comma 1, primo periodo, del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 le parole: <<elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione >> sono sostituite dalle seguenti: << 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>>. L'art 34, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001, come modificato dal presente comma, si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità, in alternativa, di paternità, di cui rispettivamente al Capo III e al Capo IV del medesimo Testo Unico di cui al Decreto legislativo n. 151 del 2001, successivamente al 31 dicembre 2023”*

Sulla disposizione normativa sopra menzionata, che chiaramente incide sul testo unico di cui al decreto legislativo 151/2001, è intervenuto di recente il parere della Funzione Pubblica DFP – 0013398 – P – 20/02/2024, dove si rileva come, in ragione della modificazione normativa intervenuta “il trattamento economico per il secondo mese di congedo parentale viene elevato dal 30% all’80% a favore di coloro che, alla data del 31 dicembre 2023, risultano ancora in congedo di maternità o paternità ovvero ne fruiscano successivamente. Ne restano, invece esclusi coloro che, al 31 dicembre 2023, abbiano già fruito interamente del periodo di astensione obbligatoria di cui ai capi III e IV del citato Testo unico, per i quali, quindi, il trattamento economico rimane invariato come da normazione previgente”.

Il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica sopra menzionato si pronuncia anche in ordine all’applicabilità della previsione normativa *de qua* al settore del pubblico impiego rammentando, a tal proposito che *“in base all’articolo 45, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ai pubblici dipendenti possono essere erogati solo i trattamenti economici espressamente previsti dalla contrattazione collettiva, in combinazione con quanto stabilito dalla fonte legale”*.

In aderenza al dettato normativo di cui sopra, il suddetto parere ribadisce che *“trattandosi di una misura di nuova introduzione a sostegno della tutela della genitorialità, avente, altresì una diversa modalità di calcolo per l’anno in corso, si ritiene che la stessa possa essere immediatamente applicabile a tutti i lavoratori dipendenti, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa di riferimento”*

Sulla base della novella normativa intervenuta ai genitori lavoratori - in alternativa tra loro - che finiranno il periodo di maternità - paternità dopo il 31 dicembre 2023, è riconosciuto un trattamento indennitario , limitatamente al secondo mese di fruizione del congedo parentale, così determinato (34 D.lgs n. 151/2001, così come modificato dalla Legge 213/2023):

Per il solo anno 2024
Se la/il lavoratrice/lavoratore ha terminato il periodo di congedo obbligatorio di maternità o di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023 e il congedo è fruito fino al sesto anno di vita del bambino, l’indennità è pari all’80 per cento della retribuzione (secondo mese). Oltre il sesto anno di vita del bambino, detta indennità è riconosciuta nella misura del 30% della retribuzione.

A decorrere dall’anno 2025
Se il congedo è fruito fino al sesto anno di vita del bambino, l’indennità è pari al 60 per cento della retribuzione (secondo mese). Oltre il sesto anno di vita del bambino, detta indennità è riconosciuta nella misura del 30 % della retribuzione.

E' agevole constatare come dal 2025, il secondo mese di congedo parentale troverà una copertura a regime con una indennità pari al 60% della retribuzione (invece che dell'80% previsto unicamente per l'anno 2024).

Oltre a questo è dirimente rappresentare che la suddetta misura si applica non a tutti i lavoratori con figli fino a sei anni, che abbiano ancora da fruire dei mesi di congedo parentale, ma solo ad una specifica e ben individuata categoria di genitori. In altri termini, il campo di applicazione della disposizione normativa in commento riguarda esclusivamente i c.d neo genitori.

E, invero, la norma vale, come già evidenziato, **per i lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2023.**

Relativamente al congedo di maternità non si rilevano problematiche in ordine alla sua corretta individuazione e/o applicazione.

Un chiarimento, invece, si rende opportuno, al fine di evitare dubbi interpretativi forieri di una applicazione non corretta della novella intervenuta, relativamente all'istituto del congedo di paternità a cui fa riferimento la disposizione normativa in commento.

Qui, infatti, l'istituto del congedo paternità si riferisce unicamente all'astensione dal lavoro fruita dal padre lavoratore, in alternativa alla fruizione del congedo di maternità, per tutta la sua durata e/o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice (madre), in caso di morte o di grave infermità di quest'ultima ovvero di abbandono del minore, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento economico per il terzo mese di fruizione del congedo parentale non si rilevano mutamenti rispetto a quanto già rappresentato nella Circolare emanata da questo Dipartimento in data 07.12.2023, prot. n 104242, ovvero, che a ciascun genitore lavoratore, spetta **una indennità pari al 30 per cento della retribuzione.**

Rimane altresì invariato il trattamento economico previsto per il primo mese di congedo parentale (pag. 5 della Circolare sopra menzionata del 07.12.2023, prot n. 104242).

Appare utile, infine, soffermarsi sia sulle modalità di computo del periodo di fruizione del congedo parentale sia rispetto al corretto esercizio del diritto *de quo*, ovvero, dell' utilizzo del tempo trascorso in costanza di fruizione del congedo.

Con riferimento al primo punto si rappresenta, al fine di consentire un corretto esercizio del diritto rispetto al fattore temporale che, nel caso di fruizione continuativa, i periodi di congedo di cui trattasi comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova eguale applicazione anche nel caso di fruizione frazionata ove i diversi periodi di assenza **non siano intervallati dal ritorno al lavoro.**

Relativamente al tempo trascorso durante la fruizione del congedo parentale - che giocoforza si traduce in legittima astensione dal lavoro - non risulta estranea in questa sede ricordare, sulla base di precisi e consolidati orientamenti giurisprudenziali, lo stretto nesso funzionale intercorrente tra il periodo di congedo e la presenza del genitore accanto al minore, seppur non in termini di rigida sovrapposizione oraria (*Cass. Sez. lav. 16 giugno 2008 n. 16207*).

Ne consegue che durante la fruizione dei congedi è vietato lo svolgimento di altre attività, stante la necessaria e indispensabile presenza del genitore accanto al minore.

Del resto l'espletamento di altra attività finirebbe per realizzare una cura del minore soltanto indiretta, **integrandosi con ciò un significativo abuso per sviamento della funzione propria del diritto in oggetto** (Cass. 11 gennaio 2018, n. 509).

Per ultimo si osserva, nell'ottica del necessario contemperamento tra le esigenze organizzative/funzionali dell'Amministrazione e le esigenze di tutela della genitorialità - oggi più che mai sul piano della paritetica partecipazione di entrambi i coniugi alla cura ed educazione della prole - come il lavoratore/lavoratrice titolare del diritto, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuto/a a preavvisare il Dipartimento e/o Ufficio dove presta servizio, con un periodo di preavviso non inferiore a giorni cinque con la chiara indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo richiesto. Il termine di preavviso è pari a giorni due nel caso di congedo parentale fruito su base oraria (art. 32, comma 3, del D.lgs 26 marzo 2001, n. 151)

Per qualsiasi informazione o per eventuali chiarimenti è possibile contattare il Servizio 1 "Gestione giuridica del personale" del Dipartimento scrivente, che provvederà tempestivamente a dipanare le eventuali problematiche di ordine interpretativo che possono affiorare nell'applicazione concreta della disciplina esaminata.

Il Dirigente del Servizio 1
G.G. Palagonia

Il Dirigente Generale
C. Madonia