

Roma, 26 marzo 2024

Prot. N. 30/2024/SG/AM

*Ai Segretari generali regionali e territoriali***Oggetto: Pareri Dipartimento Funzione pubblica***Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo in allegato alcuni recenti pareri resi dal Dipartimento Funzione pubblica, anticipandovi sinteticamente i contenuti degli orientamenti applicativi assunti.

Inapplicabilità del trattenimento in servizio ai Responsabili di Servizi che espletano funzioni dirigenziali negli enti locali privi di personale con qualifica dirigenziale.

L'art. 11, comma 1, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 ottobre 2023, n. 137 prevede che le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra cui i Comuni, "possono trattenere in servizio, fino al 31 dicembre 2026, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, i dirigenti generali, anche apicali, dei dipartimenti o delle strutture corrispondenti secondo i rispettivi ordinamenti, con esclusione di quelli già collocati in quiescenza, che siano attuatori di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza". Il Dipartimento della Funzione Pubblica con il parere n. 6401 del 26.1.2024 (all. 1), reso ad un Comune, chiarisce che **il trattenimento in servizio di cui all'art. 11 dl 105/2023 non è applicabile ai Responsabili di Servizi che espletano funzioni dirigenziali - nei comuni privi di personale con qualifica dirigenziale - ai sensi degli artt. 107 e 109 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, poiché l'attribuzione di funzioni dirigenziali non può essere configurata come un incarico dirigenziale tout court, essendo necessario, perché possa parlarsi propriamente di "incarico dirigenziale", che alle funzioni dirigenziali si accompagni la predisposizione, nell'organigramma dell'ente pubblico, della posizione funzionale di livello dirigenziale.**

Modalità applicative della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione sul lavoro agile – Con il parere prot. n. 83 del 17 gennaio 2024 (all. 2) la Presidenza del Consiglio dei Ministri (Ufficio legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione), di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, chiarisce le modalità applicative della direttiva sul lavoro agile del 29 dicembre 2023 (cfr. nota Cisl Fp Prot. 02/2024/SG). Viene anzitutto chiarito che il decreto ministeriale 4 febbraio 2022, recante "Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile", ha cessato la sua efficacia al 31.12.2023. La direttiva su lavoro agile del 29 dicembre 2023, dunque, nell'evidenziare "la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile", non intende fare riferimento alla tutela della

condizione di “fragilità” declinata nel DM 4 febbraio 2022, ma intende indicare ai dirigenti la necessità di individuare tutte quelle circostanze contingenti, temporanee e connotate da un carattere di gravità ed urgenza che, nel rispetto delle esigenze organizzative delle amministrazioni e attraverso lo strumento dell’accordo individuale, rendono ammissibile il ricorso al lavoro agile derogando anche al criterio – che resta vigente - della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022).

L’obiettivo che si intende perseguire, dunque, non è quello di riprodurre il sistema previgente, riferito ad una elencazione di patologie riferite alla “fragilità” del soggetto che davano luogo, tout court, alla concessione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto le peculiari situazioni che in un dato momento ed entro dati limiti temporali, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, ammettendo anche la prevalenza della prestazione resa in lavoro agile rispetto a quella resa in presenza. Ne discende che non è la patologia in sé, né la condizione di caregiver, né la qualità di genitore di figli minori di una certa età a fondare la richiesta di un accordo individuale che preveda lo svolgimento prevalente della prestazione in modalità agile, bensì le esigenze temporanee che in virtù di tali condizioni possono generarsi e che il datore di lavoro deve, nei limiti organizzativi e tenendo necessariamente conto delle prevalenti esigenze istituzionali, tenere in necessaria e adeguata considerazione (a titolo esemplificativo: soggetti immunodepressi per i quali sia sconsigliato l’utilizzo di mezzi pubblici in periodi di picchi influenzali, soggetti sottoposti a terapie salvavita per la durata della terapia stessa, genitori di figli piccoli costretti a casa per un periodo di tempo limitato per ragioni di salute certificate, soggetti con un disabile in famiglia o con un componente del nucleo affetto da morbidità che necessiti, in particolari contingenze gravi, comprovate e temporanee, di assistenza continua non altrimenti assicurabile attraverso gli ordinari strumenti di tutela già fruibili a legislazione vigente).

Da ultimo il parere chiarisce che nei casi di richieste basate sulla esistenza di una patologia, la stessa deve essere adeguatamente certificata e sottoposta alla valutazione del medico competente, il quale indipendentemente dall’eventuale pregressa fruizione del lavoro agile disposto in quanto “lavoratore fragile” potrà valutare la sussistenza – o meno - del rischio nell’esecuzione del lavoro in presenza.

Maturazione delle ferie per i dipendenti “allievi” della Scuola Nazionale dell’Amministrazione durante il periodo di formazione previsto dal corso-concorso

Come noto, la disciplina delle modalità di accesso alla qualifica dirigenziale previste dall’art. 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dal d.P.R. n. 272 del 2004, prevede che i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti specifici previsti dall’art. 7, comma 2, del citato regolamento possano partecipare al corso-concorso bandito dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione, contemplando particolari previsioni sul regime giuridico ed economico in godimento durante lo svolgimento delle attività formative. In particolare, durante il periodo di formazione generale e specialistica l’art. 16 comma 3 del d.P.R. n. 272 del 2004 prevede che i dipendenti pubblici, allievi del corso-concorso, sono collocati a disposizione della SNA con il riconoscimento dell’anzianità di servizio a tutti gli effetti di legge. Il Dipartimento Funzione pubblica con il parere prot. 10014 - 07/02/2024 (allegato 3) chiarisce che **lo speciale regime del “collocamento a disposizione”, non comporta la sospensione del rapporto di lavoro nel suo sinallagma principale e che il riconoscimento dell’anzianità di servizio ad ogni effetto di legge, sancito dal comma 3 del citato art. 16 del regolamento, nell’ottica della piena valorizzazione delle esperienze di alta formazione dei pubblici dipendenti, consente la maturazione del diritto alle ferie.** Resta fermo che le ferie maturate nell’ambito del corso-concorso è consentita successivamente alla conclusione del periodo di formazione e, quindi, nel corso del rapporto di lavoro con qualifica non

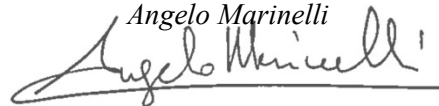
dirigenziale, non potendo invece essere fruito nel corso del nuovo rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale instaurato per effetto dell'assunzione presso l'amministrazione di destinazione del vincitore del corso-concorso.

Applicazione dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (relativo all'indennizzo del secondo mese di congedo parentale) ai dipendenti pubblici – Come sapete l'art. 1 comma 179 della legge di bilancio 2024 (legge 30 dicembre 2023, n. 213), intervenendo sull'art. 34 del d.lgs. 151/2001, ha previsto un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato al 60 per cento, da fruito entro il sesto anno di vita del figlio. Per il solo anno 2024 la misura dell'indennità è pari all'80 per cento della retribuzione. Nel parere prot. 13398 del 20/02/2024 (all. 4), richiesto dall'Aran, il Dipartimento della Funzione pubblica ha precisato che ai pubblici dipendenti possono essere erogati solo i trattamenti economici espressamente previsti dalla contrattazione collettiva, in combinazione con quanto stabilito dalla fonte legale. Nel caso di specie – trattandosi di una misura di nuova introduzione a sostegno della tutela della genitorialità, con una diversa modalità di calcolo per l'anno 2024 – si ritiene che la norma possa essere immediatamente applicata a tutti i lavoratori dipendenti, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa di riferimento. In particolare, si ricorda che il trattamento economico per il secondo mese di congedo parentale, viene elevato dal 30% all'80% solo a favore di coloro che, alla data del 31 dicembre 2023, risultino ancora in congedo di maternità o paternità ovvero ne fruiscano successivamente. Restano pertanto esclusi dal beneficio coloro che, al 31 dicembre 2023, abbiano già fruito interamente del periodo di astensione obbligatoria di cui ai capi III e IV del d.lgs. 151/2001, per i quali, quindi, il trattamento economico rimane invariato come da normativa previgente (per il secondo mese di congedo parentale indennità pari al 30% della retribuzione).

Cari saluti

Il Segretario Nazionale

Angelo Marinelli



All_Pareri DFP



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ufficio Legislativo
del Ministro per la pubblica amministrazione

Alla



e, per conoscenza



OGGETTO: Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione ad oggetto “Lavoro agile”.



Con la nota in argomento, è stato chiesto un chiarimento in ordine alla portata e alle modalità applicative della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione avente ad oggetto il lavoro agile.

Sul punto, si esprimono le seguenti considerazioni condivise con il Dipartimento della funzione pubblica.

Occorre preliminarmente osservare che il decreto ministeriale 4 febbraio 2022, recante “*Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile.*”, è ad oggi – in assenza di ulteriori proroghe – ormai privo di efficacia.

La vigenza delle disposizioni ivi contenute era infatti strettamente connessa allo stato di emergenza pandemica, ritenuta superata il 5 maggio 2023 dall’Organizzazione mondiale della sanità, con l’effetto di non reputarsi più necessario, allo stato, procedere aprioristicamente all’individuazione

di patologie che possano dar luogo, di per sé, alla concessione del lavoro agile quale modalità “ordinaria” di svolgimento della prestazione lavorativa.

La direttiva, dunque, nell'evidenziare *“la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”*, non intende fare riferimento alla tutela della condizione di “fragilità” per come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico, bensì intende indicare ai dirigenti – e prima di costoro, ai vertici delle relative amministrazioni – la necessità di individuare tutte quelle circostanze contingenti, temporanee e connotate da un carattere di gravità ed urgenza che, nel rispetto delle esigenze organizzative delle amministrazioni e attraverso lo strumento dell'accordo individuale, rendono ammissibile il ricorso al lavoro agile in maniera più espansa rispetto al suo normale utilizzo.

L'obiettivo che si intende perseguire, dunque, è non già quello di riprodurre il sistema previgente, che era giustappunto riferito ad una elencazione di patologie che davano luogo, tout court, alla concessione, sine die, del lavoro agile quale modalità di svolgimento della prestazione, bensì quello di sensibilizzare le amministrazioni a tenere in adeguato conto, nell'ambito dell'organizzazione del personale e con pieno senso di collettività, le peculiari situazioni che in un dato momento ed entro dati limiti temporali, possano far insorgere nel dipendente la necessità di svolgere la propria attività lavorativa (ove possibile) in modalità agile, anche in termini derogatori rispetto al criterio – che resta vigente - della prevalenza della prestazione resa in presenza (come previsto nel DM 30 giugno 2022).

. Si pensi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, ai soggetti immunodepressi per i quali sia sconsigliato l'utilizzo di mezzi pubblici in periodi di picchi influenzali, ai soggetti sottoposti a terapie salvavita per la durata della terapia stessa, ai genitori di figli piccoli che siano, ad esempio, costretti a casa per un periodo di tempo limitato per ragioni di salute certificate, o anche a soggetti con un disabile in famiglia o con un componente del nucleo affetto da morbidità che necessiti, in particolari contingenze (gravi, comprovate e temporanee), di assistenza continua non altrimenti assicurabile attraverso gli ordinari strumenti di tutela già fruibili a legislazione vigente.

Ne discende che, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 18, della legge n. 81 del 2015, ai fini della direttiva in oggetto non è la patologia in sé, né la condizione di caregiver, né la qualità di genitore di figli minori di una certa età a fondare la richiesta di un accordo individuale che preveda lo svolgimento prevalente della prestazione in modalità agile, bensì le esigenze temporanee che in virtù di tali condizioni possono generarsi e che il datore di lavoro deve, nei limiti organizzativi e

tenendo necessariamente conto delle prevalenti esigenze istituzionali, tenere in necessaria e adeguata considerazione.

In sostanza, ciò che viene in primo luogo richiesto alle amministrazioni, è l'utilizzo del buon senso nella concessione dell'istituto, valutando, caso per caso, quali tra le situazioni rappresentate (e certificate) da parte dei lavoratori, possano dar luogo, tenuto conto delle esigenze organizzative degli uffici, allo svolgimento temporaneo della prestazione in modalità agile, oltre i limiti della prevalenza della prestazione resa in presenza e comunque sempre nell'ambito di un accordo individuale.

È evidente, con particolare riferimento alla ipotesi di richieste basate sulla esistenza di una patologia, che la stessa debba essere adeguatamente certificata e sottoposta alla valutazione del medico competente, il quale, del tutto indipendentemente dall'eventuale pregressa fruizione del lavoro agile disposto in quanto "lavoratore fragile", ben potrà valutare la sussistenza – o meno - del rischio nell'esecuzione del lavoro in presenza.

In riferimento ai restanti aspetti, preso atto, ove necessario, delle determinazioni del medico competente, la valutazione circa l'apprestabilità della tutela in favore del lavoratore, in nulla differisce rispetto ad ogni altra valutazione sulle esigenze e richieste del personale che il dirigente è tenuto ad effettuare nell'ambito dell'organizzazione dell'ufficio cui è preposto, bilanciando la tutela della salute e della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti con le esigenze di buon funzionamento dell'ufficio medesimo.

In sintesi, a cambiare non è il paradigma già consolidato nell'ambito del lavoro pubblico - ovvero quello di utilizzare il lavoro agile non solo come strumento di delocalizzazione ma anche di supporto per i lavoratori nell'ambito delle esigenze di tutela della salute e di cura della famiglia -, ma la modalità attraverso la quale questo paradigma viene declinato, consentendo un ampliamento temporaneo del suo utilizzo al ricorrere di situazioni rilevanti, certificabili e contingenti.

Il caposaldo di tale flessibilità organizzativa è, in ogni caso, l'accordo individuale, nell'ambito del quale il dirigente dovrà individuare, come oggi accade in ogni caso, gli obiettivi della prestazione lavorativa e i criteri per la sua valutazione.

Il Capo dell'Ufficio
Dott. Francesco Radicetti

Firmato digitalmente da:
FRANCESCO RADICETTI
Data: 17/01/2024 18:00:19



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

Al Ministero del *omissis*

e, p.c. Alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione

Oggetto: parere in merito all'istituto della messa a disposizione previsto dall'articolo 16 del D.P.R. n. 272/2004 per i dipendenti che partecipano al corso-concorso per dirigenti indetto dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (corso-concorso SNA).

Si fa riferimento al quesito posto con nota *omissis* del *omissis*, acquisito con protocollo DFP n. *omissis* di pari data, con cui codesto Ministero ha chiesto un parere sulla possibilità, per un proprio dipendente allievo dirigente dell'VIII corso concorso SNA, di fruire, al rientro presso la sede ministeriale, dei giorni di ferie che avrebbe maturato durante lo svolgimento del corso.

Nell'ambito dei poteri di indirizzo in materia di lavoro pubblico attribuiti dalla legge al Dipartimento della funzione pubblica, si offrono di seguito alcune riflessioni di carattere generale in ordine all'interpretazione della disciplina applicabile in materia, al fine di supportare codesto Dicastero nelle determinazioni da assumere nell'esercizio delle sue funzioni gestionali.

Come noto, la disciplina delle modalità di accesso alla qualifica dirigenziale, per come desumibile dall'art. 28 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dal d.P.R. n. 272 del 2004, anche nel testo modificato dal d.P.R. n. 70 del 2013, favorisce la partecipazione al corso-concorso bandito dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (di seguito SNA) anche dei dipendenti pubblici in possesso dei requisiti specifici previsti dall'art. 7, comma 2, del citato regolamento, contemplando particolari previsioni sul regime giuridico ed economico in godimento durante lo svolgimento delle attività formative.

Giova, a tal fine, rammentare che tale procedura si caratterizza per una fase concorsuale che comporta lo svolgimento di un'eventuale prova pre-selettiva, di tre prove scritte e di una orale, il cui superamento da parte dei candidati consente l'accesso alla fase del corso-concorso di formazione generale e specialistica, intervallato da un esame conclusivo della fase di formazione generale e da un ulteriore esame finale. Durante il periodo di formazione generale e specialistica il regolamento qualifica i frequentanti quali "allievi" della SNA, contemplando una



DFP-0010014-P-07/02/2024

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

speciale disciplina sul trattamento giuridico ed economico per coloro che già prestano servizio nella pubblica amministrazione quali dipendenti pubblici.

Il comma 2 dell'art. 16 del citato regolamento dispone, infatti, che *"2. Agli allievi del corso-concorso selettivo dipendenti pubblici è corrisposto, a cura dell'amministrazione di appartenenza, il trattamento economico in godimento, senza alcun trattamento di missione. L'importo corrisposto sarà rimborsato dall'amministrazione di destinazione del dipendente all'amministrazione che lo ha anticipato. Qualora il trattamento economico del dipendente sia inferiore a millecinquecento euro mensili, la Scuola nazionale dell'amministrazione corrisponde un'integrazione"*. Il comma 3 della medesima disposizione aggiunge che *"Gli allievi del corso-concorso selettivo dipendenti pubblici sono collocati a disposizione della Scuola nazionale dell'amministrazione con il riconoscimento dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti di legge"*.

Dalle citate previsioni regolamentari, che - in assenza di disposizioni contrattuali applicabili al caso di specie - costituiscono l'unica fonte di regolazione, si evince che durante il periodo di formazione i dipendenti pubblici, nella loro qualità di allievi SNA, sono assoggettati ad uno speciale regime denominato *"collocamento a disposizione"*, che non comporta la sospensione del rapporto di lavoro nel suo sinallagma principale. E, infatti:

- continua ad essere corrisposto il trattamento economico in godimento, dovendosi con ciò intendere - oltre al trattamento economico fondamentale - gli emolumenti che, secondo quanto previsto dalla rispettiva contrattazione di comparto, sono corrisposti in ragione della qualifica e del ruolo rivestito nell'amministrazione di provenienza e non caratterizzati da aleatorietà correlata all'effettivo svolgimento della prestazione;
- per il periodo di collocamento a disposizione della SNA, l'anzianità di servizio è riconosciuta a tutti gli effetti, non determinandosi, conseguentemente, alcuna cesura sia ai fini previdenziali che per quanto riguarda la maturazione di istituti contrattuali quali le ferie.

Da quanto precede, deve, pertanto, desumersi che il riconoscimento dell'anzianità di servizio ad ogni effetto di legge, sancito dal comma 3 del citato art. 16 del regolamento, nell'ottica della piena valorizzazione delle esperienze di alta formazione dei pubblici dipendenti e del ruolo svolto dall'istituzione preposta a tal fine a livello nazionale, consente la maturazione del diritto alle ferie, non escludendone la fruizione successivamente alla conclusione del periodo di formazione.

Palazzo Vidoni - Corso Vittorio Emanuele II, n. 116 - 00186 Roma
Tel. 066899-7563

Ccr



DFP-0010014-P-07/02/2024

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

Resta fermo che le ferie maturate nell'ambito del corso-concorso e, quindi, nel corso del rapporto di lavoro con qualifica non dirigenziale, non potranno essere fruite nel corso del nuovo rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale, instaurato per effetto dell'assunzione presso l'amministrazione di destinazione del vincitore del corso-concorso.

Il Direttore dell'Ufficio
F.to Alfonso Migliore



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

Al omissis

e, p.c.

All'A.R.A.N.
Via del Corso 476
00186 ROMA
protocollo@pec.aranagenzia.it

Oggetto: parere sulle modalità applicative dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 – Congedo parentale -.

Si fa riferimento alla nota prot. n. *omissis* del *omissis*, acquisita in pari data con prot. DFP n. *omissis*, con la quale si chiede l'avviso dello scrivente Dipartimento circa le modalità applicative dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, riguardante il congedo parentale. In particolare, si chiede se codesto Ministero, *"al pari delle altre amministrazioni Funzioni Centrali, debba riconoscere agli aventi diritto il periodo di trenta giorni di congedo parentale retribuito all'80 per cento come quota aggiuntiva a quella già retribuita al 100 per cento, prevista dai vigenti CCNL o se anche tale ulteriore misura debba intendersi "assorbita" dal trattamento di cui ai medesimi CCNL."*

Come noto, nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, il citato articolo 1, comma 179, della legge di Bilancio 2024, ha infatti introdotto un'importante novità 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'articolo 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 o, 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".

cce



DFP-0013398-P-20/02/2024

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

Con tale intervento normativo, che incide, quindi, sul Testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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, risultino 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 normativa previgente.

Al riguardo, è utile rammentare 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 conclusione, nel caso di specie, - 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.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
F.to Alfonso Migliore

cce