



DFP-0020810-P-27/03/2023

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

**All'Azienda socio sanitaria...omissis**

**Oggetto: legge 29 dicembre 2022, n. 197 - applicazione articolo 1, comma 359 - congedo parentale.**

Si fa riferimento alla nota n...omissis del...omissis, acquisita in data...omissis con protocollo...omissis, con cui l'Azienda Socio-sanitaria...omissis ha sottoposto all'attenzione dello scrivente Dipartimento un quesito in merito alle modalità di applicazione dell'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, riguardante il congedo parentale. In particolare, si chiede di sapere se gli Enti e le Aziende del S.S.N. debbano 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 come disciplina di miglior favore dai vigenti CCNL, o se la stessa si intenda rivolta solo ai dipendenti del settore privato.

Il comma in questione, con riferimento al trattamento economico e normativo del congedo parentale per i lavoratori dipendenti, prevede che: *“Al primo periodo del comma 1 dell'articolo 34 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, sono aggiunte, in fine, le seguenti 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 ».*

La novella in esame, dunque, modifica in senso migliorativo la misura dell'indennità per congedo parentale, elevandola all'80 per cento (rispetto all'ordinaria entità del 30%) per la durata massima di un mese, fino al sesto anno di vita del bambino, e specificando che è fruibile in alternativa tra i genitori.

Al riguardo, va rammentato che per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri dipendenti pubblici, la suddetta indennità per il medesimo periodo di 30 giorni è retribuita per intero in base a quanto stabilito dai contratti nazionali di lavoro.

Nel rappresentare che ai pubblici dipendenti possono essere erogati solo i trattamenti economici espressamente previsti dalla contrattazione collettiva in combinazione con quanto stabilito dalla fonte legale di cui all'articolo 45, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in merito al trattamento economico e normativo per i periodi di congedo parentale, si rileva che i CCNL applicabili al personale di codesta Azienda in materia di congedi per i genitori prevedono, che *“nell'ambito del congedo parentale previsto, per ciascun figlio, dall'articolo 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*



DFP-0020810-P-27/03/2023

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

*tredicesima mensilità e sono retribuiti per intero*". In base alla clausola contrattuale, consegue che l'indennità prevista dal citato articolo 34 per la durata massima di un mese è già interessata da una deroga migliorativa da parte della contrattazione collettiva nel periodo di congedo parentale, per il quale la disciplina legale riconosceva l'erogazione di una indennità pari al 30% del trattamento economico in godimento ora elevata all'80% per effetto della novella normativa.

Considerato, quindi, che l'indennità maggiorata riguarda esclusivamente i 30 giorni di congedo parentale, si ritiene che l'innalzamento della misura pari all'80 per cento della retribuzione, introdotta dall'articolo 1, comma 359, della legge n. 197 del 19 dicembre 2022 (legge di bilancio 2023), non risulti applicabile al personale di codesta Azienda in quanto riferito al medesimo periodo per il quale il CCNL già riconosce la misura del 100 per cento dell'indennità.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO  
F.to Alfonso Migliore