



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

- 1** Il punto sulla maternità dopo i recenti interventi di Inps e FP
- 7** Il reinquadramento del personale ex categoria A

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Il punto sulla maternità dopo i recenti interventi di Inps e FP

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La normativa sui congedi dei genitori è in continua evoluzione. Si propone una sintesi delle ultime novità introdotte sia in materia di congedi di paternità che di congedo parentale.

Estratto dell'articolo

Si riporta una sintesi delle novità approfondite nel commento:

- la FP ha chiarito che il congedo parentale di 1 mese retribuito all'80% è assorbito dalla norma contrattuale di maggior favore che prevede di pagare i primi 30 giorni al 100%;
- dal mese di aprile si deve indicare in Uniemens-ListaPosPA il periodo di congedo di paternità obbligatorio (messaggio Inps 659/2023);
- i chiarimenti sul regime transitorio contenuti nella circ. Inps 122/2022.

Il congedo di paternità obbligatorio

Dal 13 agosto entra in vigore il congedo di paternità obbligatorio anche per i dipendenti pubblici (art. 27-bis del D.Lgs. 151/2001). In precedenza una norma simile era stata introdotta per il privato con la L. 92/2012 ma non era mai stata attuata nella PA. L'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 105/2022 prevede espressamente che i congedi, i permessi e gli altri istituti contenuti nel decreto si applicano anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Si riporta una sintesi della norma:

Beneficiario	Padre lavoratore dipendente anche adottivo o affidatario
Giorni di astensione obbligatoria	10 giorni lavorativi 20 giorni per il parto plurimo non frazionabili ad ore utilizzabili in via non continuativa a giorni anche in caso di morte perinatale del figlio
Periodo temporale di godimento	da 2 mesi prima della data presunta del parto a 5 mesi dopo il parto anche durante il congedo di maternità
Cumulo	Cumulabili con il congedo di paternità alternativo
Trattamento economico	Indennità giornaliera del 100% della retribuzione

Procedura	La domanda va presentata al datore di lavoro pubblico che eroga la retribuzione e versa i contributi
Prassi	Circ. Inps 122/2022, Messaggio Inps 659/2023

La circ. Inps 122/2022 ha fornito alcuni importanti chiarimenti:

- si considerano le sole giornate lavorative;
- in caso di parto prematuro si riduce la durata dei 2 mesi prima del parto e rimangono invariati i 5 mesi dopo il parto, quindi si riduce il periodo complessivo di 7 mesi (diversamente da quanto avviene per il congedo di maternità);
- in caso di morte perinatale i 5 mesi si contano a partire dalla nascita del figlio (data che coincide con il decesso). Per morte perinatale si verifica quando il figlio nato morto a partire dal primo giorno della 28° settimana di gestazione;
- si considera morte perinatale anche il decesso del figlio nei primi 28 giorni di vita. In questo caso il congedo deve essere goduto nei 5 mesi successivi alla nascita (non dal giorno del decesso);
- in caso di adozione nazionale i cinque mesi si contano dall'ingresso del minore in famiglia;
- per l'adozione internazionale possono essere utilizzati anche nel periodo di permanenza all'estero per l'incontro con il minore e per le procedure di adozione previa certificazione dell'ente che cura l'adozione;
- in caso di affidamento o collocamento temporaneo i 5 mesi decorrono dalla data dell'affido o del collocamento;
- sia in caso di affido che di adozione si considera morte perinatale quella avvenuta nei 28 giorni dalla nascita e non dall'ingresso in famiglia o in Italia;
- nel pubblico impiego la domanda deve essere presentata al datore di lavoro.

Il congedo di paternità obbligatorio può essere fruito negli stessi giorni in cui la madre usufruisce del congedo di maternità.

In assenza di una norma transitoria la circ. 122/2022 prevede che la paternità obbligatoria possa essere richiesta nei casi in cui la "data presunta del parto o la data del parto siano successive o coincidenti con l'entrata in vigore del decreto legislativo", ovvero il 13 agosto 2022.

Gli obblighi in UniEmens-ListaPosPA

Il congedo di paternità obbligatorio, essendo retribuito al 100%, deve essere indicato in UniEmens-ListaPosPA come servizio ordinario nell'elemento E0 con il tipo servizio 4 (servizio ordinario) senza soluzione di continuità con l'ordinario rapporto di lavoro. In aggiunta all'elemento E0 deve essere valorizzato l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 "Assenza retribuita" compilando i seguenti campi:

- <GiornoInizio> e <GiornoFine> in riferimento al mese solare del congedo;
- <PercRetribuzione> con il numero complessivo di giorni fruiti nel mese solare;
- <Imponibile> e <Contributo> delle gestioni di riferimento del lavoratore con la quota imponibile della retribuzione erogata per il congedo e il contributo corrispondente a tale retribuzione;
- <Tipo Servizio> valorizzato con il codice 3J: Congedo di paternità obbligatorio;
- gli altri campi obbligatori.

L'elemento V1-7-11 non alimenta l'estratto conto dell'amministrazione (ECA) in quanto costituisce una specifica dell'elemento E0 utile ai soli fini del monitoraggio dei trattamenti economici riconosciuti.

Il congedo di paternità alternativo

Il congedo di paternità, prima della modifica in commento, era regolamentato dall'art. 28 del D.Lgs. 151/2001 e prevedeva l'astensione dal lavoro del dipendente padre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. Con l'introduzione del nuovo congedo parentale obbligatorio (art. 27-bis, D.Lgs. 151/2001) il vecchio istituto è stato rinominato congedo parentale alternativo (art. 28, D.Lgs. 151/2001).

La circ. 122/2022 chiarisce che il congedo di paternità obbligatorio è compatibile con il congedo di paternità alternativo ma non può essere utilizzato "nelle stesse giornate". In caso di sovrapposizione prevale la paternità alternativa. Qualora, in forza dell'utilizzo della paternità alternativa, la paternità obbligatoria non possa essere usufruita nei primi cinque mesi il congedo deve essere utilizzato, senza soluzione di continuità, subito dopo quello alternativo per le residue giornate.

La norma contrattuale: CCNL 2019-2021

Il CCNL 2019-2021, art. 45, comma 2, ha recepito il congedo di paternità previsto dall'art. 27-bis, del D.Lgs. 151/2001 equiparandolo al trattamento economico del congedo di maternità.

Gli obblighi in UniEmens-ListaPosPA

Il congedo di paternità alternativo, essendo retribuito al 100%, deve essere indicato in UniEmens-ListaPosPA come servizio ordinario nell'elemento E0 con il tipo servizio 4 (servizio ordinario) senza soluzione di continuità con l'ordinario rapporto di lavoro. In aggiunta all'elemento E0 deve essere valorizzato l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 "Assenza retribuita" compilando i seguenti campi:

- <GiornoInizio> e <GiornoFine> in riferimento al mese solare del congedo;
- <PercRetribuzione> con il numero complessivo di giorni fruiti nel mese solare;
- <Imponibile> e <Contributo> delle gestioni di riferimento del lavoratore con la quota imponibile della retribuzione erogata per il congedo e il contributo corrispondente a tale retribuzione;
- <Tipo Servizio> valorizzato con il codice 3K: Congedo di paternità alternativo;
- gli altri campi obbligatori.

L'elemento V1-7-11 non alimenta l'estratto conto dell'amministrazione (ECA) in quanto costituisce una specifica dell'elemento E0 utile ai soli fini del monitoraggio dei trattamenti economici riconosciuti.

Il congedo parentale

Il decreto 105/2022 amplia il congedo parentale. Si riporta una sintesi delle caratteristiche del nuovo istituto.

Durata	10 mesi aumento a 11 mesi se il padre si astiene per almeno 3 mesi
Beneficiario	ciascun genitore lavoratore dipendente
Periodo temporale di godimento	nei primi 12 anni di vita
Modalità di godimento	madre: massimo 6 mesi, dopo il congedo di maternità padre: 6 mesi massimo, elevabili a 7 genitore unico: 11 mesi affido esclusivo: 11 mesi
Modalità di utilizzo	a giorni ad ore se regolamentata dal CCNL a mezze giornate se non regolamentata del CCNL il CCNL (art. 45, c. 8) regola il congedo parentale ad ore prevedendo che 6 ore corrispondono convenzionalmente ad un giorno
Trattamento economico	Indennità pari al 30% nei seguenti limiti: - madre, 3 mesi non cedibili - padre, 3 mesi non cedibili - entrambi i genitori, ulteriori 3 mesi in alternativa tra loro - genitore unico, 9 mesi I primi 30 giorni sono retribuiti al 100% per previsione del CCNL computati complessivamente per entrambi i genitori. La norma contrattuale assorbe quanto introdotto dalla Legge di bilancio 2023 che prevede il pagamento all'80% di 1 mese di congedo parentale (parere FP DFP-0020810-P-27/03/2023) Dopo i 9 mesi retribuiti al 30% l'indennità pari al 30% se il reddito dell'interessato è inferiore a 2,5 volte il minimo pensionistico o, in caso contrario, senza retribuzione
Benefici	contribuzione figurativa maturano: - anzianità di servizio - ferie e riposi - 13' mensilità o gratifica natalizia (escluso accessorio legato alla presenza in servizio)
Procedura	La domanda va effettuata al datore di lavoro preavviso di 5 giorni

	ridotto a 2 in caso di congedo ad ore
Prassi	Messaggio Inps 3066/2022, circ. Inps 122/2022

Cosa cambia dal 13 agosto 2022 rispetto al passato secondo i chiarimenti della circ. Inps 122/2022:

- quando rimane un solo genitore il congedo parentale aumenta da 10 a 11 mesi;
- il congedo di 11 mesi viene esteso anche al genitore nei confronti del quale è stato disposto l'affidamento esclusivo del figlio;
- il congedo parentale con retribuzione al 30% era previsto per 6 mesi fino al sesto anno di vita del bambino. Nel nuovo testo può essere usufruito per un totale di 9 mesi (3 esclusivi alla madre, 3 esclusivi al padre e 3 in alternativa tra loro) fino al dodicesimo anno di vita del bambino;
- per i mesi successivi, ovvero il decimo e undicesimo mese, può essere retribuito al 30% a condizione che il reddito individuale sia inferiore a 2,5 volte il minimo di pensione (pari ad euro 525,38 nel 2022 e 572,20 nel 2023); in assenza della condizione Inps non è retribuita. In precedenza i mesi successivi al sesto erano retribuiti al 30% sotto condizione Inps solo fino all'ottavo anno del bambino; dopo l'ottavo anno l'assenza era non retribuita. Nel nuovo testo l'indennità è riconosciuta fino a 12 anni (non più 6);
- a ciascun genitore sono riconosciuti 3 mesi di congedo retribuito che non possono essere ceduti. In precedenza il periodo complessivo era di 6 mesi tra i due genitori. Quindi nei primi 12 anni ciascun genitore ha diritto a 3 mesi di congedo; successivamente entrambi i genitori hanno a disposizione ulteriori 3 mesi per un totale di 9 mesi;
- il genitore solo può beneficiare di 9 mesi di congedo retribuito ed ulteriori 2, per un totale di 11, non retribuiti ovvero retribuiti sotto condizione Inps. Lo status di "genitore solo" si verifica nei seguenti casi: morte o grave infermità dell'altro genitore, abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte di un genitore e in caso di affidamento esclusivo ex art. 337-quater C.C.;
- con il nuovo testo durante il congedo parentale maturano ferie, permessi e tredicesima mensilità (escluso l'accessorio legato alla presenza). In precedenza, al contrario, non maturavano né ferie né tredicesima anche se il CCNL Funzioni Locali riconosceva la maturazione delle ferie e della tredicesima nei primi 30 giorni retribuiti al 100%.

In assenza di una norma transitoria la circ. Inps 122/2022 chiarisce che il lavoratore possa chiedere il congedo parentale considerano i nuovi parametri qualora non fossero stati utilizzati in passato.

La circolare riporta due esempi molto chiari:

Esempio 1)

prima del 13 agosto 2022:

- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 6 mesi di congedo parentale indennizzato;
- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 1 mese e 13 giorni di congedo parentale non indennizzato;

dal 13 agosto 2022:

- la madre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (6 mesi);
- il padre può fruire ancora di 3 mesi di congedo indennizzato e 17 giorni di congedo non indennizzato (se ha reddito individuale sopra la soglia dell'articolo 34, comma 3, del T.U.).

Esempio 2)

prima del 13 agosto 2022:

- il padre lavoratore dipendente ha fruito di 5 mesi di congedo parentale indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;
- la madre lavoratrice dipendente ha fruito di 1 mese di congedo indennizzato e di 2 mesi di congedo parentale non indennizzato;

dal 13 agosto 2022:

- il padre non può più fruire di congedo avendo raggiunto il limite massimo di fruizione individuale (7 mesi);
- la madre può fruire ancora di 1 mese di congedo indennizzato (arrivando così al limite di fruizione di coppia di 11 mesi di congedo).

La norma contrattuale: CCNL 2019-2021

Il CCNL 2019-2021, recependo il nuovo quadro normativo, non specifica più che durante il congedo parentale non si riducono le ferie. Poiché il nuovo testo unico sulla maternità amplia il beneficio anche a ferie, permessi e tredicesima non è più necessario inserire nel CCNL una clausola di maggior favore, come era in passato per le ferie.

Viene confermato che i primi 30 giorni di congedo parentale sono retribuiti al 100%.

Il contratto collettivo (art. 45, c. 8) regola il congedo parentale ad ore prevedendo che 6 ore corrispondono convenzionalmente ad un giorno.

L'ulteriore modifica apportata dalla Legge di bilancio 2023 non applicabile alla PA

La Legge di bilancio 2023 (art. 1, c. 359, L. 197/2022) ha ulteriormente modificato l'art. 34, c. 1, D.Lgs. 151/2001 prevedendo 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".

Si pone il problema di coordinare l'intervento normativo con la previsione dell'art. 45, comma 3, del CCNL 16/11/2022 secondo il quale i primi trenta giorni di congedo parentale sono retribuiti al 100%. Il dubbio interpretativo nasce dal fatto che la norma fa riferimento alla "durata massima di un mese" mentre il contratto ai "primi trenta giorni". Poiché il mese della norma potrebbe essere collocata dopo i primi trenta giorni parte della dottrina ipotizzava una interpretazione estensiva che cumulasse le due disposizioni.

La Funzione Pubblica, con il parere DFP-0020810-P-27/03/2023, ha escluso questa ipotesi "in quanto riferito al medesimo periodo per il quale il CCNL già riconosce la misura del 100 per cento dell'indennità". Si ritiene che il parere della FP, seppure relativo ad un'azienda sanitaria, possa essere applicato al comparto funzioni locali atteso che la norma contrattuale risulta del tutto assimilabile.

Personale

Il reinquadramento del personale ex categoria A

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

L'Aran, con l'orientamento CFL217, chiarisce il trattamento economico spettante al personale della ex categoria A a seguito del nuovo ordinamento professionale da applicare nel mese di aprile 2023. Vengono confermati il trattamento tabellare contenuto nella tabella G (che corrisponde al vecchio A2) e la progressione in godimento (come differenza la posizione di sviluppo e la posizione iniziale corrispondente al vecchio A1). Si conferma quindi un incremento stipendiale.

Il trattamento economico del personale della ex categoria A

Con la mensilità di aprile 2023 deve essere data applicazione al nuovo sistema di classificazione del personale applicando, anche dal punto di vista economico, quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 16/11/2022. La disposizione contrattuale prevede, in primo luogo, che al personale inquadrato nelle nuove aree sia riconosciuto lo stipendio tabellare indicato nella Tabella G allegata al CCNL.

Area	Nuova retribuzione tabellare ⁽¹⁾
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35
Area degli ISTRUTTORI	21.392,87
Area degli OPERATORI ESPERTI	19.034,51
Area degli OPERATORI	18.283,31

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

E' interessante notare come l'importo indicato in ciascuna area corrisponda con lo stipendio della posizione iniziale di ciascuna delle vecchie categorie (Tabella F). Vi è tuttavia un'eccezione che riguarda l'area degli operatori in quanto lo stipendio tabellare corrisponde al vecchio A2 e non all'A1 come ci si aspettava.

Risulta singolare che si concretizzi un aumento di stipendio senza che questo venga esplicitato nel testo del contratto collettivo. Tanto è vero che, a prima vista, sembrerebbe trattarsi di un mero errore materiale.

L'Aran, con l'orientamento CFL217, ha affrontato questo argomento confermando quanto proposto nel precedente numero di questa rivista ovvero che al personale in servizio alla data del 1° aprile 2023 viene riconosciuto seguente trattamento economico:

a) lo stipendio tabellare previsto dalla tabella G (sopra riportata), con la conseguenza che dell'area degli operatori (ex categoria A) si dovrà riconoscere il tabellare ivi indicato che corrisponde alla vecchia posizione A2;

b) il valore della progressione economica orizzontale in godimento riconosciuta a titolo di "differenziale stipendiale". Per il personale della ex categoria A collocato nelle posizioni di sviluppo la progressione economica in godimento è pari alla differenza tra il vecchio tabellare iniziale (A1) e la posizione di sviluppo acquisita. Di fatto con un incremento stipendiale.

Si riporta una tabella di sintesi:

Categoria	Tabellare dal Tab F 2' mese successivo	Area	Tabellare dal Tab G 5' mese successivo	differenziale stipendiale "storico"
A6	19.676,93	Area operatori	18.283,31	1.632,56
A5	19.344,93		18.283,31	1.300,56
A4	18.968,58		18.283,31	924,21
A3	18.653,28		18.283,31	608,91
A2	18.283,31		18.283,31	238,94
A1	18.044,37		18.283,31	-

Si riportano gli esempi contenuti nell'orientamento:

- al personale in posizione economica A1 sarà attribuito unicamente il nuovo stipendio unico di Area (più elevato rispetto a quello di uscita per la posizione A1 e precisamente corrispondente allo stipendio di un ex A2); nulla viene invece attribuito a titolo di differenziale stipendiale iniziale poiché nulla è stato maturato in termini di progressioni economica in vigenza delle regole contenute nei precedenti contratti;
- al personale in posizione economica A2, oltre al nuovo stipendio unico di Area, sarà attribuito - a titolo di differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A2-A1);
- al personale in posizione economica A4, oltre al nuovo stipendio unico di Area, sarà attribuito - a titolo di differenziale stipendiale iniziale ed a valere sul Fondo risorse decentrate - tutto quanto già maturato a titolo di progressione economica (ovvero la differenza A4-A1).