



CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



REG. GEN. DETERMINAZIONI N. 776 DEL 03/05/2024

**- DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURA -
SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE**

Determinazione n. 100 del 03/05/2024

**OGGETTO: CONCESSIONE ULTERIORE PERIODO DI CONGEDO PARENTALE
EX ART. 32 DEL D.LGS N. 151/2001 e S.M.I. IN FAVORE DI DIPENDENTE
COMUNALE. DETERMINAZIONI.**

Il responsabile del procedimento attesta che il procedimento istruttorio affidatogli è stato espletato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e della normativa regolamentare interna e che la proposta di provvedimento dallo stesso predisposta ai fini dell'adozione dell'atto finale è conforme alle risultanze istruttorie. Attesta, inoltre, che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse per cui è fatto obbligo espresso di astenersi e che risultano rispettate le disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, approvato dall'Ente.

Data 03/05/2024

Il Responsabile del procedimento
RUGGIERO FRANCESCA

REGOLARITÀ TECNICA AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N.267/2000

VISTA LA PROPOSTA DI DETERMINAZIONE N. 100 DEL 03/05/2024 DEL SERVIZIO SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE, SI ATTESTA LA REGOLARITÀ TECNICA, AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N. 267/2000 E DEL VIGENTE REGOLAMENTO COMUNALE SUL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI.

Data 03/05/2024

Il Dirigente/Responsabile
ELVIRA ANNA PASANISI

IL DIRIGENTE

Visto il Decreto del Sindaco n. 65 del 1° dicembre 2022, con il quale è stato conferito l'incarico di Dirigente Direzione Affari Generali e Avvocatura e affidata la responsabilità e la direzione dei Servizi ivi indicati, ai fini del raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di PEG/PDO ed in ogni altro atto di indirizzo e programmazione degli Organi di Governo;

Visto il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 29.11.2023, ai sensi dell'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000, e la relativa nota di aggiornamento, approvata con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 75 del 28.12.2023;

Visto il bilancio di previsione finanziario del triennio 2024/2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 28.12.2023 (art. 151 e 174 del D.Lgs. n. 267/2000; art. 10 e 11 del D.Lgs. n. 118/2011);

Visto il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2024/2026, approvato con deliberazione di G.C. n. 3 del 4 gennaio 2024;

Visto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 15.04.2024;

Visti gli artt. 107 e 109, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, recante il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;

Premesso:

che, con nota del 08.04.2024, acclarata al prot. n. 0029931 del 10.04.2024, la dipendente matricola n. 1382, assegnata alla Direzione Urbanistica e Attività Produttive, ha chiesto di poter fruire di un periodo di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., frazionato su base oraria come ivi specificato, per la cura e l'assistenza del proprio figlio minore di anni dodici (le cui generalità sono conservate in atti), nel periodo maggio – luglio 2024;

Preso atto e considerato:

che, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20.06.2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, con D.Lgs. 30.06.2022, n. 105 (pubblicato in G.U.R.I. n. 176 del 29.07.2022 ed in vigore dal 13.08.2022), sono state introdotte alcune significative modifiche alla disciplina del congedo di paternità ed al congedo parentale di cui al D.Lgs. 26.03.2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”*;

che, in particolare, l'art. 32 del richiamato T.U., rubricato *“Congedo parentale (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, articoli 1, comma 4, e 7, commi 1, 2 e 3)”*, come da ultimo modificato e integrato dall'art. 2, comma 1, lett. h) del citato D.Lgs. n. 105/2022, prevede che:

“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 il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto 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 congedo di maternità di cui al Capo III, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b)

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 o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico.

2.

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”;

che l'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dall'art. 2, comma 1, lett. i) del prefato D.Lgs. n. 105/2022 e, da ultimo, dall'art. 1, comma 179, della L. n. 213/2023, nel prevedere l'estensione dei periodi di congedo parentale indennizzabili (nel rispetto comunque dei limiti massimi individuali e di entrambi i genitori di cui all'art. 32, comma 1, del medesimo articolato normativo), stabilisce, nel dettaglio, che: *“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 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. 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.*

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.

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7”;

Visti e richiamati:

l'art. 45 del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, dispone che: “**1.** Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo. **2.** Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli 55 incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute. **3.** Nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. 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 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 ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano 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 del 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, 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";

il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 0036610 del 28.05.2021, il quale ha chiarito che "Relativamente alla corretta contabilizzazione del congedo parentale ad ore, deve considerarsi che, come noto, l'articolo 32, comma 1-bis, del citato decreto legislativo aveva inizialmente previsto la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria, rinviando alla contrattazione collettiva la regolamentazione delle modalità applicative. Successivamente, con l'emanazione del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, è stato introdotto il richiamato comma 1-ter per cui il frazionamento orario del congedo in disamina è possibile, pur in assenza di apposita disciplina negoziale, nella 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". Sul punto è intervenuta l'ARAN (Cfr. orientamento del 6 agosto 2019 nr. CFC22) che, aderendo anche alla lettera circolare dell'INPS n. 152 del 18 agosto 2015, ha tenuto a precisare, tra l'altro, quanto segue: "La contrattazione collettiva nazionale, intervenendo dopo alcuni anni dall'entrata in vigore delle suddette disposizioni di legge, nel prevedere espressamente la fruizione su base oraria del congedo in esame, ha preferito limitarsi ad una conferma della possibilità di accesso a tale forma di flessibilità, rinviando quindi, implicitamente, alle modalità applicative perviste dalla citata fonte legale; ciò anche al fine di preservare eventuali soluzioni operative, nel frattempo poste in essere dalle amministrazioni, in linea con la norma di legge e con gli orientamenti applicativi sopra richiamati. La scelta operata dalle parti contrattuali, quindi, fa propria l'individuazione dell'intervallo di fruizione oraria nella forma di metà dell'orario medio giornaliero, il cui impatto, rispetto al montante di giornate di congedo spettanti, consuma una frazione pari allo 0,5". Pertanto, il conteggio delle ore spettanti dovrà essere effettuato su base giornaliera, in considerazione del rinvio della contrattazione collettiva alla disposizione normativa che stabilisce la misura del congedo nel limite di dieci mesi, elevabili ad undici in caso di fruizione da parte del padre di un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi";

il messaggio n. 3066 del 04.08.2022, con il quale l'Inps ha fornito le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale, alla luce delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 105/2022;

il parere Aran CSAN151 del 10.01.2024 laddove precisa che "La disposizione contenuta nell'art. 34 del D. Lgs. 165/2001 come novellata dall'articolo 1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, modifica in senso migliorativo la misura dell'indennità per congedo parentale, elevandola

all'80% (rispetto all'ordinaria percentuale 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. 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, l'art. 44, comma 3, del CCNL in oggetto, pur effettuando un rinvio dinamico all'art. 32, comma 1 (in combinato disposto con l'art. 34) del D.Lgs.151/2001, prevede comunque un trattamento di maggiore favore per i primi trenta giorni di congedo retribuendoli per intero secondo quanto previsto al comma 2. Tale migliore trattamento economico non viene meno anche a fronte della modifica apportata all'art. 34 comma 2 del D.Lgs. 151/2001 citato. Considerato, quindi, che l'indennità maggiorata riguarda esclusivamente i 30 giorni di congedo parentale, l'innalzamento della misura pari all'80 per cento della retribuzione, introdotta dall'articolo 1, comma 359, della legge n. 197 citata, non risulta applicabile proprio in quanto riferito al medesimo periodo per il quale il CCNL già riconosce la misura del 100% dell'indennità. In tal senso, si è espresso anche il dipartimento della Funzione Pubblica rispondendo ad appositi quesiti in materia ...";

il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio DFP-0013398-P-20.02.2024 (avente ad oggetto "parere sulle modalità applicative dell'articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 – Congedo parentale"), nella parte in cui sancisce che: «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".

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 fruiscono 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.»;

Dato atto e considerato:

che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto con determinazione dirigenziale R.G. n. 1453 del 28.08.2023, nel periodo compreso tra il 03.09.2023 ed il 10.11.2023, la richiedente ha fruito ininterrottamente del congedo parentale, su base giornaliera, per complessivi n. 68 giorni, mentre il relativo coniuge non ne ha sinora fruito (come da dichiarazione in atti, di cui alla nota prot. n. 0033029 del 23.04.2024);

che, alla luce della surrichiamata novella normativa, sussistendone le condizioni, la medesima dipendente ha diritto ad un ulteriore periodo di congedo parentale, frazionato su base oraria, con corresponsione del trattamento economico previsto dalla disciplina normo-contrattuale innanzi esposta;

che, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 34, comma 5, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., l'ulteriore periodo di congedo parentale frazionato su base oraria è computato nell'anzianità di servizio ed è utile ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità;

Sentito il Dirigente della Direzione di assegnazione della dipendente in argomento;

Ritenuto, pertanto, di accogliere l'istanza avanzata dalla dipendente matricola n. 1382 e, quindi, di concedere l'ulteriore periodo di congedo parentale richiesto per l'assistenza e la cura del figlio minore, ai sensi dell'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.;

Vista la proposta di determinazione elaborata a sistema dal responsabile del procedimento e ritenuto di approvarla;

Visti:

il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

il D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.;

i CC.CC.NN.LL. del comparto Funzioni Locali e relativi orientamenti applicativi;

Verificata la legittimità, la regolarità e la correttezza del presente provvedimento, in quanto adottato nel rispetto degli atti presupposti, della normativa di riferimento, come innanzi richiamata, delle inerenti regole procedurali, dei principi di carattere generale dell'ordinamento, nonché di buona amministrazione;

DETERMINA

per le motivazioni indicate in premessa, e che qui si intendono integralmente riportate e trascritte:

1. di prendere atto della nota del 08.04.2024, acclarata al prot. n. 0029931 del 10.04./2024, con la quale la dipendente matricola n. 1382, assegnata alla Direzione Urbanistica e Attività Produttive,

ha chiesto di poter fruire di un ulteriore periodo di congedo parentale ex art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., frazionato su base oraria, nei mesi di maggio-giugno-luglio 2024;

2. per l'effetto, sussistendo i presupposti di legge, di concedere alla dipendente in argomento la fruizione del congedo parentale ex art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., per i periodi richiesti;

3. di dare atto:

che il periodo di cui innanzi è computato nella anzianità di servizio ed è utile ai fini della maturazione delle ferie e della tredicesima mensilità;

che il trattamento economico mensile da corrispondere alla dipendente in parola nel periodo richiesto sarà determinato in coerenza con il combinato disposto dell'art. 34 del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. con l'art. 45, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, anche alla luce degli orientamenti Aran e pareri della Funzione Pubblica in materia, trattandosi di attività di cura ed assistenza prestata in favore di minore avente età inferiore ai dodici anni;

che il periodo trascorso in congedo è coperto da contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 35, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001;

4. di dare atto, infine, ai sensi dell'art. 6 *bis* della L. n. 241/1990 e della L. n. 190/2012 e successivi provvedimenti attuativi (PNA/Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO), della insussistenza di cause di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione all'adozione del presente atto;

5. di trasmettere il presente atto alla dipendente interessata, al Dirigente di assegnazione ed alla Sezione Stipendi del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, per i successivi adempimenti di competenza.

VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE
AI SENSI DELL'ART. 147 BIS E DELL'ART. 183 COMMA 7 DEL D. LGS. N. 267/2000

VISTA LA DETERMINAZIONE N. 100 DEL 03/05/2024 DIREZIONE AFFARI GENERALI E AVVOCATURASERVIZIO
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE,

ATTESTA

LA REGOLARITÀ CONTABILE, AI SENSI DELL'ART. 147 BIS DEL D. LGS. N. 267/2000 E DEL VIGENTE REGOLAMENTO
COMUNALE SUL SISTEMA DEI CONTROLLO INTERNI, NONCHÉ LA COPERTURA FINANZIARIA AI SENSI DELL'ART.
183, COMMA 7, DEL D. LGS. N.267/2000

ANNOTAZIONI:

DATA 03/05/2024

Il Dirigente/Responsabile

PATERA ANTONIO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Registro N. **1300**

Il sottoscritto Messo Comunale, attesta che la presente determinazione è in pubblicazione all'Albo Pretorio On Line:

dal giorno 03/05/2024 e vi rimarrà per 15 giorni.

Dalla Sede Municipale, addì 03/05/2024

Il Responsabile della Pubblicazione
(LEONARDO CARMINE LUIGI)