

## Contratti collettivi e tabelle n. 10/2016

# Congedo parentale a ore: la nota Confprofessionioni

di Carlo Cavalleri e Isabella De Vecchis – consulenti del lavoro

*Il 9 settembre 2016 è stata pubblicata una [nota](#) sul sito di Confprofessionioni lavoro relativa alla disciplina del congedo parentale a ore, previsto dall'articolo 97, Ccnl Studi professionali. La nota si inserisce all'interno di una serie di approfondimenti monografici che sono stati pubblicati in occasione del recente rinnovo del contratto collettivo e che trattano di tutti i principali istituti disciplinati dallo stesso, anche alla luce delle modifiche introdotte dal Jobs Act renziano.*

### Il Congedo parentale a ore

Il congedo parentale a ore era stato inizialmente previsto dalla L. 228/2012 (Legge di Stabilità 2013), articolo 1, [comma 339](#), la quale aveva aggiunto all'[articolo 32](#), D.Lgs. 151/2001, il comma 1-*bis* contenente una delega alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, per la definizione delle modalità di fruizione, dei criteri di calcolo della base oraria, e dell'equiparazione di un certo monte ore alla singola giornata lavorativa.

Questa previsione era tuttavia stata pressoché ignorata dalla contrattazione e perciò il D.Lgs. 80/2015 ha cercato di reintrodurre tale possibilità aggiungendo il comma 1-*ter* all'articolo 32 T.U., ammettendo così la possibilità generale di fruire del congedo parentale a ore anche in mancanza di una specifica previsione contrattuale.

Inizialmente tale opportunità era stata introdotta in via sperimentale fino al 31 dicembre 2015, ma successivamente il D.Lgs. 148/2015 ha prorogato la misura in commento anche per gli anni successivi.

#### Articolo 32, D.Lgs. 151/2001 - Congedo parentale

*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) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso di cui al comma 2;

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

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. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo.

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. (D.L.vo n. 80/2015).

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

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. (D.L.vo n. 80/2015)

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.

Pertanto, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera, mensile o oraria), alternando giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria a giornate in cui il congedo è fruito secondo una delle altre modalità.

Secondo le previsioni di legge, quando il congedo parentale è usufruito in modalità oraria non è cumulabile con gli altri permessi stabiliti dal D.Lgs. 151/2001, come, ad esempio, i riposi giornalieri per allattamento ex articoli [39](#) e [40](#) o i riposi orari ex [articolo 33](#) per assistenza ai figli disabili, mentre sono cumulabili con tutti gli altri permessi non disciplinati dal T.U. maternità, come, ad esempio, i permessi di cui all'[articolo 33](#), commi 2 e 3, L. 104/1992. Rimane nel potere della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, prevedere diversi criteri di compatibilità.

Naturalmente, il congedo parentale è fruibile in costanza di rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione, pertanto non è fruibile e indennizzabile oltre la cessazione del rapporto di lavoro e in

generale nelle giornate in cui non sussista l'obbligo di prestare attività lavorativa. Inoltre, in caso di settimana lavorativa corta i sabati e le domeniche non devono essere computati né indennizzati, poiché nelle stesse giornate è sempre rinvenibile anche lo svolgimento di attività lavorativa (Inps, [circolare n. 152/2015](#)).

Il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero (dove per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto senza conteggiare ore di straordinario e/o lavoro supplementare); il monte ore cui equiparare la singola giornata lavorativa deve essere previsto dai contratti collettivi, ma, in assenza di un'esplicita previsione contrattuale che stabilisca tale monte ore, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero previsto dal contratto per il periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. Dato ciò, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Per l'indennizzo del congedo viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo stesso, tenendo conto che nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

I termini di preavviso da dare al datore di lavoro, previsti dall'articolo 32, comma 3, T.U., per la richiesta del congedo parentale equivalgono a non meno di 5 giorni in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero e non meno di 2 giorni in caso di congedo orario.

Ricordiamo, inoltre, che l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e, pertanto, rimangono invariati i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo. Tali limiti sono stati ampliati con il D.Lgs. 80/2015, che ha innalzato sia il periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino), sempre nel limite massimo di 180 giorni.

### La presentazione della domanda

Per richiedere la fruizione a ore del congedo parentale deve essere utilizzato un modello specifico, diverso da quello del congedo giornaliero, nel quale va dichiarato se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'[articolo 32](#) T.U., il

numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria e il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruito.

La domanda è presentata in relazione a singolo mese solare, pertanto se il congedo è richiesto per due mesi solari differenti dovranno essere presentate più domande.

Inoltre, la domanda deve essere presentata obbligatoriamente prima dell'inizio del congedo.

### La nota Confprofessioni lavoro

La [nota Confprofessioni](#) lavoro ci regala un quadro preciso e schematico della disciplina del congedo parentale ad ore, così come disciplinato dall'articolo 97, Ccnl Studi professionali.

Ci ricorda, pertanto, che la volontà di avvalersi del congedo così articolato deve essere comunicata al datore di lavoro con almeno 2 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale da utilizzare, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito e la programmazione mensile delle ore di congedo, che deve essere concordata con il titolare dello studio.

Non sono in ogni caso ammesse richieste che comportino l'effettuazione di una prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore.

Viene ribadito che, come abbiamo già esaminato precedentemente, la domanda di congedo a ore deve essere presentata all'Inps mediante specifica procedura telematica per ogni singolo mese solare, indicando nel modulo il Ccnl di riferimento e il numero di giornate intere di congedo parentale da fruire in modalità oraria.

Per ogni mese di congedo parentale sono attribuite al dipendente 174 ore, mentre la base per il calcolo dell'indennità da erogare per ogni ora di congedo è costituita dalla retribuzione media oraria, ottenuta dividendo per 170 l'importo totale della retribuzione del mese precedente a quello in cui ha avuto inizio il congedo.

Per quel che concerne la maturazione delle ferie e delle mensilità supplementari nei periodi in cui il dipendente ha goduto dei congedi parentali a ore, il datore di lavoro dovrà tenere conto del numero di giorni interi effettivi di congedo richiesti dal lavoratore, così come segnalati nella comunicazione inviata all'Inps. Solo le mensilità nell'ambito delle quali il lavoratore ha prestato un numero di giornate di effettivo servizio, o ad esse equivalenti, superiore a 15 danno infatti luogo alla maturazione delle mensilità aggiuntive e delle ferie.

Sono equiparati al servizio effettivo i periodi di assenza retribuita per maternità, malattia, congedo matrimoniale, infortunio, Cig a orario ridotto, contratti di solidarietà, mentre non devono essere

conteggiate le assenze ingiustificate o dovute a permessi e aspettative non retribuiti, le giornate di sciopero, le sospensioni dal lavoro e dalla retribuzione per motivi disciplinari e i periodi di congedo parentale.

Sul punto, rileva evidenziare che se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con compresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa – le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate ai fini del computo, dato che è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

### Articolo 97 Ccnl Studi professionali - Congedo parentale a ore

*Ai fini di conciliare i tempi di lavoro e quelli familiari, le parti - con il presente articolo - intendono dare attuazione alla disposizione di cui al D.Lgs. 151/2001 per definire la modalità di fruizione del congedo parentale disciplinato dall'articolo 96 in modalità a ore, indistintamente per i lavoratori a tempo pieno o parziale.*

*In particolare:*

- la volontà di avvalersi del congedo in ossequio alla predetta articolazione dovrà essere comunicata al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso, indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del D.Lgs. 151/2001) che intende usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno fruito (inizio e fine), la programmazione mensile delle ore di congedo. Quest'ultima dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative;*
- non sono comunque ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere;*
- per ogni mese di congedo parentale, al genitore lavoratore saranno riconosciute, a richiesta, 174 ore di congedo;*
- il calcolo dell'indennità economica prevista dalla legge e da erogare per ogni ora di congedo viene effettuato prendendo come base di computo il monte ore di cui al punto precedente;*
- la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore è ammessa anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge;*
- il congedo a ore di cui al presente articolo è cumulabile, anche nell'ambito della stessa giornata, con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal CCNL;*
- sono fatti salvi gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.*