



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA

LAVORO E TURISMO N. 6/2016

Il congedo parentale ad ore

A cura di Matteo Nevi

Relazioni industriali ed Affari Sociali
di Federturismo Confindustria

Con la collaborazione della dott.ssa Stefania Calvo

Edizione digitale: 2016

Realizzata da Federturismo Confindustria

Proprietà letteraria riservata

E' vietata la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi mezzo effettuata

Tutti i diritti riservati



IL CONGEDO PARENTALE

Ai sensi del D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001¹, art. 2: “*per congedo parentale si intende l'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore*”.

Si tratta dunque di un congedo rivolto ad ambo i genitori, consentendo loro di astenersi dal lavoro dopo il termine del congedo obbligatorio di maternità.

Il limite di astensione previsto è di **10 mesi**, elevabili ad 11 nel caso in cui il padre si astenga dal lavoro per almeno 3 mesi. Questa opportunità è ovviamente finalizzata ad incentivare il lavoratore padre ad usufruire di tale congedo, vista la bassissima percentuale di utilizzo da parte di questi ultimi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete, ai sensi dell'art. 32 del citato Testo Unico:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità obbligatorio, per un **periodo continuativo o frazionato** non superiore a 6 mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un **periodo continuativo o frazionato** non superiore a sei mesi, elevabile a 7 nel caso di astensione per un **periodo continuativo o frazionato** non inferiore a 3 mesi;
- c) qualora vi sia **un solo genitore**², per un **periodo continuativo o frazionato** non superiore a 10 mesi.

Per i **genitori adottivi o affidatari** il congedo parentale spetta con le stesse modalità dei genitori naturali. Occorre precisare però che non si prende come

¹ “*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”

² Circolare Inps n. 8 del 17 Gennaio 2003: “*La situazione di “ragazza madre” o di “genitore single” non realizza di per sé la condizione di “genitore solo”: deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di **genitore separato**: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori*”.

D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 32, c. 4, “*Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto*”

riferimento l'età del bambino, né ai fine del computo del periodo, né ai fini dell'indennizzo, ma il numero di anni di presenza in famiglia dello stesso, fermo restando che non spetterà nulla oltre il compimento della sua maggiore età³.

In caso di **parto gemellare o plurigemellare**, ciascun genitore ha diritto a fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del TU. La norma suddetta trova applicazione anche nell'ipotesi di adozioni ed affidamenti di minori (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data⁴.

La **fruizione frazionata** del congedo comporta che i giorni festivi (e i sabati in caso di settimana corta) computati nell'ambito dei giorni di congedo siano solo quelli che ricadono nel periodo di fruizione del congedo parentale e non anche quelli che non ricadono nel predetto periodo.

Per quanto riguarda le **misure di ripresa dell'attività lavorativa**, l'art. 3, c. 4-bis del D.lgs. 151/2001 prevede che: *“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”*.

Per favorire la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro si interviene con il **D.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015**⁵, entrato in vigore il 25 giugno 2015, sulla disciplina prevista dal TU, modificando il contenuto dell'art. 32.

Qui di seguito vengono sintetizzate le modifiche più significative del decreto legislativo in oggetto.

- ❖ Si consente ai genitori di astenersi facoltativamente dal lavoro per ogni figlio, nei primi suoi **dodici anni di vita** e non più nei primi 8, lasciando inalterata la durata del diritto di astensione⁶.

³ D.lgs. n. 151 del 26/03/2001, art. 36, c. 2: *“Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età”*

⁴ Messaggio Inps n. 569 del 27 giugno 2001 e circolare Inps n. 8 del 17 gennaio 2003

⁵ *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*

⁶ Si veda la circolare Inps n. 139 del 17 luglio 2015

Il suddetto limite è stato modificato anche per i **genitori adottivi e affidatari**, i quali possono fruire del congedo parentale, *“qualunque sia l'età del minore, entro **dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia**, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età”*⁷.

- ❖ Viene ampliato il periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni reddituali (da 3 a 6 anni del bambino)⁸.
- ❖ Non vengono modificate le regole di indennizzo, ovvero: **30% della retribuzione media giornaliera**, considerando la retribuzione del **mese precedente** (nella base retributiva di riferimento comunque **non si computano** il rateo giornaliero relativo alla tredicesima mensilità e gli altri eventuali trattamenti accessori erogati al genitore richiedente). Occorre precisare però che:
 - a) **entro i primi 6 anni di età del bambino (o entro i primi 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore)**, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
 - b) **dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino (o dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino)**, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
 - c) **dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino (o dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino)** il congedo non è mai indennizzato.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'**anzianità di servizio**, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia⁹.

⁷ D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 36, c. 2

⁸ Si veda la circolare Inps n. 139 del 17 luglio 2015

⁹ D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 34, c. 5

Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo **non vanno godute contemporaneamente** ai periodi di congedo di maternità¹⁰.

I periodi di congedo parentale sono coperti da **contribuzione figurativa**¹¹.

Il congedo parentale **non spetta**: ai genitori disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto cessi all'inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla gestione separata (L. n. 335 dell'8 agosto 1995) possono richiedere il congedo parentale a condizione che:

- a) siano iscritti alla gestione separata come **lavoratori a progetto e categorie assimilate** e non siano contemporaneamente percettori di pensione e iscritti ad altra forma di previdenza obbligatoria;
- b) siano iscritti alla gestione separata in qualità di **professionisti**, di cui all'art. 2, c. 26, della L. n. 335 dell'8 agosto 1995 e non siano titolari di pensione o iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- c) possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità;
- d) sussista un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- e) vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Per il riconoscimento del diritto al **padre iscritto alla gestione separata** occorre che siano state versate almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'insorgenza delle seguenti situazioni:

- a) morte o grave infermità della madre;

¹⁰ D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 22, c. 6

¹¹ D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 35, c. 1

- b) abbandono del figlio;
- c) affidamento esclusivo del bambino al padre;
- d) adozione o affidamento non esclusivi, qualora la madre non ne faccia richiesta.

Per le **lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla gestione separata**, non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria e non pensionati, spetta una indennità per congedo parentale, **per massimo 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.**

In caso di **adozione e affidamento** solo preadottivo sia nazionale che internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per **massimo 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato**, a condizione che il minore stesso non abbia superato, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, i 12 anni di età.

L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al **30%** di 1/365 del reddito derivante da attività di lavoro a progetto o assimilata, percepito negli stessi dodici mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo.

Per le **lavoratrici ed i lavoratori autonomi** che effettivamente si astengano dall'attività lavorativa e che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso), il congedo parentale spetta per un **massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.**

In caso di **adozione e affidamento** sia nazionale che internazionale, il congedo parentale è riconoscibile per **massimo 3 mesi entro 1 anno dall'ingresso del minore nella famiglia.**

Nel caso di parto, adozione o affidamento **plurimo** il diritto al congedo parentale è previsto per ogni bambino alle condizioni sopra indicate.

L'indennità corrisposta è pari al **30%** della retribuzione convenzionale prevista per l'anno di inizio del congedo stesso.

In luogo del congedo parentale la L. n. 92 del 28 giugno 2012 e successivamente il D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 hanno previsto **2 alternative:**

- a) La sperimentazione, per il triennio 2013-2015, di un contributo economico: il “voucher baby sitting-asili nido”, introdotto dall’art. 4, c. 24, lettera b) della L. 92 del 28 giugno 2012. Il voucher consiste in un contributo di importo pari a 600,00 euro mensili, finalizzati a far fronte agli oneri della rete dei servizi per l’infanzia o per l’acquisto di servizi di baby sitting, ed è erogabile per un periodo massimo di sei mesi (tre mesi per le lavoratrici iscritte alla gestione separata). Tale beneficio è stato prorogato anche per l’anno 2016 dall’art.1, c. 282, della legge di stabilità per il 2016 (L. n. 208 del 28 dicembre 2015).
- b) Si è inoltre previsto che, *“il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purchè con una riduzione d’orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta”*. Questa possibilità, prevista dall’art. 8, c. 7 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015¹², è stata ripresa anche dal CCNL del trasporto a fune intervenuto di recente, precisamente il 12 maggio 2016.

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all’Inps in via **telematica** tramite una delle seguenti modalità: il **web**, se si è in possesso del PIN Inps di tipo dispositivo, il **Contact Center integrato**¹³ o attraverso i servizi telematici offerti dai **patronati**.

L’inoltro della domanda deve avvenire prima dell’inizio del periodo di congedo richiesto, altrimenti verranno pagati unicamente i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

Il pagamento è effettuato direttamente dall’Inps solo per le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per gli autonomi. L’indennità è invece anticipata dal datore per le lavoratrici e per i lavoratori dipendenti (salvo le eccezioni degli operai agricoli a tempo determinato, dei lavoratori stagionali a termine e dei lavoratori dello spettacolo a tempo determinato. Per queste categorie l’indennità è pagata direttamente dall’Inps).

¹² “Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni”

¹³ Contattando il numero verde **803164**, gratuito da rete fissa, o il numero **06164164** da telefono cellulare

L'Inps deve provvedere al pagamento entro un anno dalla fine del periodo indennizzabile, altrimenti il diritto si prescrive, a meno che il richiedente dimostri di aver presentato all'Inps atti scritti di data certa (come ad es. richieste scritte di pagamento) per sollecitare l'istituto ad adempiere.

Per fruire del congedo parentale *“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**¹⁴ 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**”¹⁵.*

Al fine di conciliare i tempi di vita, di cura e di lavoro è stata infatti aggiunta una diversa modalità di fruizione del congedo parentale da parte della legge di stabilità per il 2013 (**L. n. 228 del 24 dicembre 2012**), che all'art. 1, c. 339, ha modificato l'art. 32 del D.lgs. 151/2001, prevedendo la possibilità di fruire del congedo parentale anche su base oraria, e non più dunque unicamente in modalità continuativa, giornaliera o mensile.

Questa possibilità va nella direzione di favorire una maggiore flessibilità nell'utilizzo del congedo parentale, a parità della sua durata complessiva, così da rendere l'articolazione dei tempi di cura e di lavoro più adeguata alle nuove esigenze familiari, vista la mancanza di una struttura efficiente e accessibile di servizi per l'infanzia.

¹⁴ L'originaria formulazione dell'art. 32, c. 3 prevedeva invece un periodo di preavviso non inferiore ai 15 giorni. Il nuovo termine, introdotto dal D.lgs. 80/2015, decorre dal 25 giugno 2015, data di entrata in vigore del suddetto D.lgs.

¹⁵ D.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001, art. 32, c. 3

IL CONGEDO PARENTALE AD ORE

Il **D.lgs. n. 80 del 15 giugno 2015** è nuovamente intervenuto sul TU, con una riforma sperimentale per il 2015, divenuta poi stabile con il **D.lgs n. 148 del 14 settembre 2015**, attraverso l'art. 43, c. 2¹⁶.

❖ Una delle novità più rilevanti introdotte dal suddetto articolato è la previsione da parte del legislatore dell'estensione a tutti i lavoratori dipendenti del congedo parentale a ore, **anche in assenza di contrattazione collettiva**¹⁷. Questo al fine di evitare che nelle more della definizione di un accordo di rinnovo dei vari contratti collettivi la norma sul congedo parentale rimanesse di fatto congelata.

In quest'ultima ipotesi i genitori lavoratori dipendenti potranno fruire del congedo parentale ad ore 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 parentale¹⁸.

¹⁶ "I benefici di cui agli articoli dal 2 al 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, sono riconosciuti anche per gli anni successivi al 2015, in relazione ai quali continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'articolo 27 del predetto decreto legislativo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma valutato in 123 milioni di euro per l'anno 2016, 125 milioni di euro per l'anno 2017, 128 milioni di euro per l'anno 2018, 130 milioni di euro per l'anno 2019, 133 milioni di euro per l'anno 2020, 136 milioni di euro per l'anno 2021, 138 milioni di euro per l'anno 2022, 141 milioni di euro per l'anno 2023, 144 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 1, comma 107, della legge n. 190 del 2014 come rifinanziato dal presente articolo".

¹⁷ D.lgs. 151/2001, art. 32, c. 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"

¹⁸ La **base oraria** del congedo può dunque essere stabilita dalla **contrattazione collettiva**. Diversamente è fissata dalla legge con riferimento al periodo di paga immediatamente precedente.

❖ Viene esclusa la **cumulabilità**¹⁹ della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi disciplinati dal TU, ovvero:

- a) parentale ad ore per altro figlio;
- b) riposi giornalieri per allattamento, anche per altro figlio;
- c) permessi orari per assistenza ai figli disabili, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale²⁰.

Si precisa però che la **contrattazione collettiva**, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di cumulabilità.

❖ Non viene modificata la **durata** del congedo parentale, che pertanto continuerà a competere per un periodo complessivo tra i due genitori di massimo 10 mesi, elevabili a 11 se il padre ne usa almeno 3.

L'Inps ha fornito le prime istruzioni operative relative al congedo parentale su base oraria con la **circolare n. 152 del 18 agosto 2015**, precisando che: *“se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria – con copresenza 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 né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa”*.

Si riportano di seguito alcuni esempi²¹ per comprendere meglio il meccanismo:

Esempio 1:

Ipotizziamo un genitore dipendente che prenda il congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 6 luglio ed il 27 luglio 2016 – le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

¹⁹ Si veda il messaggio Inps n. 6704 del 3 novembre 2015

²⁰ È lecita dunque la **cumulabilità** con altri tipi di permessi, quali per es quelli previsti dalla L. n. 104 del 5 febbraio 1992, art. 33, commi 3 e 6

²¹ Rispetto alla circolare dell'Inps n. 152 del 18 agosto 2015 sono state aggiornate nell'esempio qui riportato le date con il calendario del 2016

LUGLIO 2016						
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Esempio 2:

Ipotizziamo ora un genitore dipendente che prenda il congedo parentale dal 1° luglio all'11 luglio 2016 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 1° luglio – congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 4 a venerdì 8 - parentale ad ore nella giornata di lunedì 11 luglio - i sabati e le domeniche compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 2 e 3 e del 9 e del 10 luglio 2016 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

LUGLIO 2016						
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Le modalità di fruizione del congedo su base oraria sono stabilite dalla contrattazione collettiva di settore, che definisce inoltre **i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa**²².

Il D.lgs. n. 151/2001, all'art. 32, c. 1-ter precisa che: *“In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello*

²² D.lgs. 151/2001, art. 32, c. 1-bis. Lo stesso comma prevede inoltre che *“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”*.

aziendale²³, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria”.

Il genitore richiedente dovrà comunicare al datore di lavoro il **termine** iniziale e finale del periodo richiesto. Durante questo periodo di fruizione del congedo il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare le **misure necessarie** per la ripresa dell'attività lavorativa, prendendo in considerazione le eventuali previsioni della contrattazione collettiva.

Le ore di congedo parentale sono tutte coperte da **contribuzione figurativa²⁴**, indipendentemente dal fatto che diano o meno diritto all'indennità.

La citata circolare Inps n. 152 del 18 agosto 2015 chiarisce le modalità operative della presentazione della domanda di congedo parentale ad ore.

Innanzitutto si precisa che nella fase transitoria, la richiesta all'Istituto è presentata mediante un'apposita domanda on line, diversa da quella in uso

²³ Il Ministero del lavoro ha precisato infatti che le modalità di fruizione del congedo su base oraria possono essere disciplinate anche da parte della contrattazione collettiva di secondo livello. La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 25 del 22 luglio 2013, ha risposto ad un quesito dei sindacati CGIL, CISL e UIL, in merito alla possibilità che la contrattazione collettiva di settore di secondo livello intervenga nel disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria ai sensi dell'art. 1, comma 339, della L. n. 228/2012. *“Stante l'assenza di un esplicito riferimento al livello nazionale della contrattazione, non vi sono motivi ostativi ad una interpretazione in virtù della quale i contratti collettivi abilitati a disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale di cui al comma 1 [dell'art. 32, D.Lgs. 151/2001] su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa possano essere anche i contratti collettivi di secondo livello.*

Ciò vale, evidentemente, anche in relazione a quanto specificamente previsto dal capoverso del comma 1 bis, che assegna alla disciplina collettiva il compito di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali per le modalità di fruizione e di differimento del congedo per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico”

²⁴ In base a quanto disposto dalla circolare n. 152 del 18 agosto 2015, *“La valorizzazione della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione avviene in forza dell'art. 40 della legge 183 del 2010, cioè in base alle voci retributive ricorrenti e continuative perse per le ore di congedo”*. A norma dell'art. 40 della L. n. 183 del 4 novembre 2010, *“Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile, e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno o integrazione del reddito, per i periodi successivi al 31 dicembre 2004, il valore retributivo da attribuire per ciascuna settimana ai periodi riconosciuti figurativamente per gli eventi previsti dalle disposizioni in vigore e verificatisi nel corso del rapporto di lavoro, è pari all'importo della normale retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore, in caso di prestazione lavorativa, nel mese in cui si colloca l'evento. Il predetto importo deve essere determinato dal datore di lavoro sulla base degli elementi retributivi ricorrenti e continuativi”*

per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile, ma attraverso gli stessi canali (web, Contact Center o patronato). Se dunque in un determinato arco di tempo, il genitore intendesse avvalersi del congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed anche in modalità oraria, dovrà utilizzare due diverse procedure telematiche di invio.

Si sintetizzano le fasi principali della procedura di richiesta della domanda di congedo parentale ad ore.

Nella domanda il genitore deve dichiarare:

a) il criterio in base al quale il congedo è richiesto. Il genitore dovrà quindi indicare se il riferimento è alla contrattazione collettiva oppure al criterio generale previsto dall'art. 32 del TU. In questo ultimo caso la fruizione nella singola giornata lavorativa è pari alla metà dell'orario medio giornaliero;

b) quante giornate di congedo parentale intende fruire in modalità oraria. Nella fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono infatti su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria. Se dunque in base alla contrattazione collettiva una giornata di congedo parentale equivale a 6 ore e il genitore vuole fruire di due giornate di congedo parentale, ovvero 12 ore di assenza durante l'orario lavorativo, il genitore dovrà indicare due giornate nell'arco temporale fissato;

c) il periodo nel quale le giornate intere richieste a titolo di congedo parentale saranno fruite.

Le domande di congedo parentale ad ore sono presentate in relazione ai singoli mesi solari. Se dunque si intende fruire di congedo parentale ad ore in due mesi diversi si dovranno presentare due distinte domande, una per ciascun mese, seguendo la procedura semplificata "Nuovo periodo". Si tratta di una procedura agevolata, riservata alle domande di congedo su base oraria successive alla prima.

Per agevolare la presentazione delle domande di congedo parentale a ore successive alla prima, sono state infatti previste due possibilità:

1) con la funzione "**Replica**" è possibile l'acquisizione di una nuova domanda avente le stesse caratteristiche di una domanda di congedo parentale su base oraria già presentata;

2) con la funzione “**Nuovo periodo**” è possibile l’acquisizione, a partire da una domanda già presentata, di una nuova domanda, indicando solamente il numero di giornate intere da fruire su base oraria all’interno di un nuovo periodo.

Fino a che la procedura non andrà a regime la domanda di congedo può riguardare anche giornate di congedo parentale ad ore fruite precedentemente la presentazione della domanda. Terminata la fase transitoria, così come avviene per la fruizione del congedo parentale a giorni, la domanda dovrà essere presentata all’Inps prima dell’inizio del congedo, anche il giorno stesso; su tale regola non incidono infatti i termini di preavviso previsti dal novellato art. 32, c. 3, del TU²⁵.

Tra i **CCNL** che prevedono il congedo parentale su base oraria ricordiamo innanzitutto quello del trasporto a fune sottoscritto lo scorso 12 maggio 2016, che lo disciplina all’art. 41-ter: “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”.

Si riporta per esteso l’articolato di riferimento.

*1. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall’**art. 1, comma. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228**, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l’equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:*

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell’orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell’orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell’orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

- *per multipli di un’ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il personale amministrativo;*

²⁵ “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**”

- *in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a) per il restante personale (personale operativo e/o turnista).*

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

2. Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- *non inferiore a 3 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;*
- *non inferiore a 7 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;*
- *non inferiore a 7 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) secondo alinea.*

3. Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato.

Qui di seguito sintetizziamo con esempi quanto esposto.

Immaginiamo una lavoratrice, facente parte del personale operativo del trasporto a fune, che voglia usufruire di 4 mezza giornate di congedo parentale a ore nel mese di settembre 2016.

SETTEMBRE 2016						
Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
			1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

La lavoratrice dovrà indicare, con almeno 7 giorni di preavviso, e quindi al massimo entro lunedì 29 agosto 2016:

- a) che la richiesta è fatta in base al criterio di definizione dell'orario medio giornaliero stabilito dalla lettera a) del 1° comma dell'art. 41 per il congedo parentale del CCNL di riferimento;

b) che il congedo è richiesto per due giornate lavorative intere (a cui corrispondono le quattro mezze giornate). Come precisato in precedenza infatti all'atto dell'indicazione degli elementi essenziali della richiesta di congedo parentale su base oraria il totale delle ore da richiedere è calcolato in giornate lavorative intere;

c) che il periodo di riferimento è quello tra il 5 e l'8 settembre 2016.

Vi ricordiamo che i punti qui sopra riportati sono elementi essenziali da inserire nella domanda del genitore in base a quanto previsto dalla novellata normativa e a quanto da noi richiamato alla pag. 12 del presente volume.

Nel caso in cui invece le giornate siano scaglionate, ma sempre nello stesso mese il periodo da indicare sarà quello rientrante tra il primo e l'ultimo giorno in cui si richiede il congedo frazionato.

Per la presentazione della domanda di congedo a ore la lavoratrice si avvale della specifica procedura telematica con PIN dispositivo, scegliendo tra i servizi Inps: *"Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito"* > *"Maternità"* > *"Acquisizione domanda"*.

Se invece la lavoratrice volesse prendersi altre 4 mezze giornate anche nel mese successivo, poiché ogni domanda di congedo a ore si riferisce ad un singolo mese solare, occorrerà presentare una nuova domanda.

Si fa presente che il tema qui esaminato si riferisce alla normativa vigente al momento della trattazione. Ci riserviamo di integrare il volume con i relativi aggiornamenti non appena saranno disponibili.

Per maggiori informazioni:

Matteo Nevi
Relazioni Industriali e Affari Sociali Federturismo Confindustria
Tel. 06/5903383 - Fax 06/5910390
E-mail: m.nevi@federturismo.it