

**OGGETTO: CONGEDO PARENTALE FRUIBILE SU BASE ORARIA
CUMULABILITÀ CON ALTRI RIPOSI O PERMESSI**

L'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001 ^(*) (“*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*”), come modificato dal d.lgs. 15/06/15 n. 80, in assenza di una regolamentazione prevista dalla contrattazione collettiva (anche di livello aziendale), consente ai genitori di fruire del congedo parentale a 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 è iniziato (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14/2015).

L’INPS:

- con la circolare 18/08/15 n. 152 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 17/2015), ha diramato le prime istruzioni operative sul concreto utilizzo di quanto in oggetto;
- con il messaggio 3/11/15 n. 6704, ha fornito le seguenti, ulteriori precisazioni:
 - a) il genitore che si astiene dal lavoro usufruendo del congedo parentale su base oraria non può utilizzare, nella stessa giornata, né il congedo parentale a ore per un altro figlio né i riposi orari per l’allattamento di cui all’art. 39 del d.lgs. n. 151/2001 ^(**), anche se richiesti per altri figli;
 - b) il congedo parentale fruito in modalità oraria non è cumulabile con i riposi orari giornalieri (di cui al combinato disposto degli artt. 33, comma 2 ^(***), e 42 comma 1 ^(****) del d.lgs. n. 151/2001) previsti per i figli disabili gravi in alternativa al prolungamento del congedo parentale (art. 33, comma 1 ^(***), del d.lgs. n. 151/2001), anche se richiesti per altri figli;
 - c) la fruizione del congedo parentale su base oraria è compatibile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal d.lgs. n. 151/2001, quali, per es., i permessi di cui all’art. 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/1992 ^(*****), quando fruiti in modalità oraria;
 - d) le ipotesi di incumulabilità innanzi indicate trovano applicazione nei casi di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva (anche di livello aziendale), delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria; ne consegue, quindi, che la citata contrattazione, nel definirle, può prevedere criteri di cumulabilità differenti.

Si riporta qui sotto una tabella illustrativa delle compatibilità di cui è trattato sopra.

Congedi, riposi e permessi	Congedo parentale a ore (art. 32 T.U.)
Parentale a ore per altro figlio (art. 32 T.U.)	non compatibile
Riposi per allattamento, anche per altro figlio (artt. 39 e 40 T.U.)	non compatibile
Permessi orari, fruiti in alternativa al prolungamento del congedo parentale, anche per altro figlio (artt. 33 e 42 T.U.)	non compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria per l’assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104)	compatibile
Permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n.104)	compatibile

(*) Art. 32, d.lgs. n. 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'esplicitamento 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.

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.

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.

() Art. 39, d.lgs. n. 151/2001****Riposi giornalieri della madre**

1. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

(*) Art. 33, d.lgs. n. 151/2001.****Prolungamento del congedo**

1. Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi

di cui all'articolo 32, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1.
3. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
4. Il prolungamento di cui al comma 1 decorre dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale spettante al richiedente ai sensi dell'articolo 32.

(****) **Art. 42, comma 1, d.lgs. n. 151/2001**

Riposi e permessi per i figli con handicap grave

1. Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità e in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, si applica l'articolo 33, comma 2, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, relativo alle due ore di riposo giornaliero retribuito.

(*****) **Art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992**

Agevolazioni

3. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso.