

CONGEDO PARENTALE

A GIORNATE INTERE O IN ORE

COSA È PREVISTO PER IL PERSONALE DELLA SCUOLA

Normativa

Per il personale della scuola i criteri e le modalità di fruizione e la relativa retribuzione del congedo parentale **da fruire in giornate intere o in ore** sono contenuti:

- nel **capo V artt. 32 - 38 del Testo Unico sulla maternità e paternità (D. Lgs 151/2001)**;
- nel **D. Lgs n. 80/2015**;
- nel **D. Lgs n. 105/2022**;
- nelle **Leggi di Bilancio per il 2024 e per il 2025**;
- negli **artt. 34 e 35 del CCNL Scuola 2019/21**.

A chi spetta

Il congedo parentale spetta a tutto il personale in servizio - docente, educativo e ATA – assunto sia a tempo indeterminato che determinato (compresa la “supplenza breve”) anche con rapporto di lavoro part-time/spezzone orario, senza distinzione e con uguali diritti. Per il personale a tempo determinato il diritto si esercita esclusivamente durante il periodo di nomina.

Diritto potestativo

Il congedo parentale, **a giorni interi o in ore, si configura come un diritto potestativo costituito dal comportamento con cui il titolare realizza da solo l’interesse tutelato e a cui fa riscontro, nell’altra parte, una mera soggezione alle conseguenze della dichiarazione di volontà**. Per cui il dipendente che richiede il congedo parentale è titolare di un vero e proprio diritto potestativo alla fruizione dello stesso. Anche in presenza di esigenze di servizio, il dirigente scolastico comunque non potrebbe negare o interrompere la fruizione da parte del dipendente del periodo di congedo richiesto. Pertanto, non si tratta di assenze che debbano essere autorizzate discrezionalmente dal dirigente. Questo, infatti, deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge e prendere atto del diritto ad assentarsi del dipendente [**Cass. n. 17984 del 2010; Cass. n. 16207 del 2008; Cass. n. 67422 del 2012**].

Periodo spettante ad entrambi i genitori

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, **entro i primi 12 anni di vita del bambino** o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento **per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a dieci**

mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

Tale periodo spetta **per ciascun figlio** e può essere fruito dai genitori **contemporaneamente** (anche per lo stesso figlio).

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Una sintesi dei periodi spettanti, singolarmente e complessivamente, per entrambi i genitori:

Singolarmente
La madre: può fruire di massimo 6 mesi per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.
<ul style="list-style-type: none"> • Può fruire dei riposi orari durante il congedo parentale del padre. • Non ha diritto al congedo parentale in coincidenza con il periodo dei riposi orari giornalieri del padre. • Ha diritto a fruire del congedo parentale durante il congedo per malattia del figlio o di qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa del padre. • Il congedo le spetta anche se il padre non lavora. • Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente, fermo restando il limite previsto dalla legge (dieci/undici mesi concessi ad entrambi).
Il padre: può fruire di massimo 6 mesi per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento (i mesi sono elevabili a 7 mesi nel caso in cui si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi).
<ul style="list-style-type: none"> • Può fruire del congedo dal giorno successivo alla nascita del figlio, per cui anche nello stesso periodo in cui la madre del bambino usufruisce del congedo di maternità post-parto. • Può fruire del congedo parentale se la madre utilizza i riposi orari giornalieri. • Non può fruire dei riposi orari giornalieri se la madre utilizza il congedo parentale. • Ha diritto a fruire del congedo parentale durante il congedo per malattia del figlio o di qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa della madre. • Può fruire del congedo anche se la madre non lavora (es. casalinga). • Madre e padre possono fruire di tale congedo parentale anche contemporaneamente, fermo restando il limite previsto dalla legge (dieci/undici mesi concessi ad entrambi).
Entrambi i genitori
<ul style="list-style-type: none"> • Possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi) per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Genitore "solo"
<ul style="list-style-type: none"> Sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale. Si ricorda che la condizione di "genitore solo" si ha nei casi di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo o non riconoscimento del figlio da parte di un genitore, anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.
<ul style="list-style-type: none"> Se la condizione di genitore solo si verifica successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), nel calcolo degli 11 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.
Es. se la madre ha già fruito di 6 mesi di congedo e il padre 1 mese e si verifica il decesso del padre, la madre potrà fruire di altri 4 mesi per arrivare agli 11 consentiti.
Attenzione: 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.
Esempi di fruizione tra madre e padre
Madre 6 mesi – padre 5 mesi (tot. 11)
Madre 5 mesi – padre 6 mesi (tot. 11)
Madre 4 mesi - padre 7 mesi (tot.11)
Madre 3 mesi - padre 7 mesi (alla madre resta ancora un mese)
Madre 2 mesi - padre 7 mesi (alla madre restano ancora due mesi)
Madre 1 mese – padre 7 mesi (alla madre restano ancora tre mesi)
Padre 7 mesi – madre 4 mesi (tot. 11)
Padre 6 mesi – madre 5 mesi (tot. 11)
Padre 5 mesi - madre 6 mesi (tot.11)
Padre 4 mesi - madre 6 mesi (al padre resta ancora un mese)
Padre 3 mesi - madre 6 mesi (al padre restano ancora due mesi)
Padre 2 mese – madre 6 mesi (al padre restano ancora tre mesi)
Padre 1 mese – madre 6 mesi (al padre restano ancora quattro mesi)

Retribuzione del congedo

I **primi 9 mesi** di congedo parentale (complessivamente intesi per entrambi i genitori) e da fruire **fino ai 12 anni del bambino** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento **sono sempre retribuiti** a prescindere dalle condizioni di reddito del richiedente.

Il restante mese o i restanti due mesi fino ad arrivare ad un complessivo di 10/11 mesi per entrambi i genitori, comunque fruibili fino **ai 12 anni del bambino** o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, sono retribuiti **solo se il**

richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, altrimenti non sono retribuiti.

Nota bene:

- **A ciascun genitore sono comunque garantiti almeno 3 mesi di congedo parentale retribuiti** indipendentemente dalla condizione di reddito.

Esempio:

- **Ammettiamo che il padre fruisca dei 7 mesi che ha disposizione e la madre di 4 mesi residui fino a raggiungere gli 11 complessivi:** in questo caso non possono essere retribuiti tutti e 7 mesi del padre e solo 2 mesi alla madre fino ad arrivare ai 9 mesi previsti. Alla madre, infatti, **sono comunque garantiti 3 mesi retribuiti indipendentemente dalle condizioni di reddito.** Per cui, in questo caso, sono retribuiti, indipendentemente dal reddito, 6 mesi per il padre (dei 7 fruiti) e 3 mesi della madre (dei 4 fruiti) fino ad arrivare ai 9 mesi complessivi. I restanti mesi, uno al padre e uno alla madre, potranno essere retribuiti al 30% solo se il richiedente ha un reddito inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Altrimenti ne fruiranno senza retribuzione.

Riconoscimento del congedo nell'anzianità di servizio

Tutti i periodi di congedo **sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia** (*per cui, anche i periodi di congedo parentale al 30% o quelli non retribuiti vengono considerati validi a tutti gli effetti*).

Periodo indennizzato al personale della scuola

Per il personale della scuola bisogna tenere in considerazione sia l'**art. 34 del CCNL 2019/21 che le Leggi di Bilancio per il 2024 e per il 2025** (queste ultime in modifica dell'art. 34, comma 1 del D.Lgs. 151/01).

- L'art. 34 del CCNL 2019/21 prevede che **i primi 30 giorni** di congedo parentale, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono **retribuiti per intero**.
- Le leggi di Bilancio per il 2024 e per il 2025 hanno previsto per tutti i dipendenti, compreso quindi il personale della scuola, una **retribuzione del secondo e terzo mese di congedo parentale all'80% (anziché al 30%** come originariamente previsto dal D.Lgs. 151/01).
- I restanti mesi sono, invece, **retribuiti al 30%** come originariamente previsto dal D.Lgs. 151/01.

C'è, però, da sottolineare che, mentre **i primi 30 giorni di congedo interamente retribuiti sono sempre garantiti**, i **due mesi retribuiti all'80% (anziché al 30%)**, previsti dalle leggi di bilancio per il 2024 e per il 2025, **non riguardano tutti i**

dipendenti, ma solo chi ha terminato o terminerà il congedo obbligatorio di maternità (o di paternità in sostituzione di quello di maternità) nel 2024 o dal 2025 in poi. Per cui, non spettano se il congedo obbligatorio di maternità (o di paternità in sostituzione di quello di maternità) è terminato **entro il 31/12/2023** (in questo caso resta confermata la retribuzione al 30%).

Per cui, **dal 2025 in poi**, per il **settore scuola**, si hanno **tre possibili casistiche di retribuzione del congedo parentale per i primi 9 mesi**:

1. Congedo di maternità o di paternità concluso entro il 31/12/2023:

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;
- **per i restanti 8 mesi la retribuzione è al 30%** fino ai 12 anni del bambino.

In questo caso resta invariato il trattamento economico previsto dal CCNL Scuola per il primo mese (100%) e quello previsto dal T.U. sulla maternità e paternità per i mesi successivi (30%). Il congedo di maternità o di paternità si è concluso **prima delle modifiche introdotte dalle leggi di bilancio per il 2024 e per il 2025**.

2. Congedo di maternità o di paternità concluso successivamente al 31/12/2023 ed entro il 31/12/2024 (previsione della legge di bilancio per il 2024):

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;
- **1 mese retribuito all'80%** (se non già utilizzato nel 2024) **solo se fruito entro i 6 anni del bambino** (se fruito dai 7 ai 12 anni è, invece, retribuito al 30%);
- **per i restanti 7 mesi la retribuzione è al 30%** fino ai 12 anni del bambino.

In questo caso resta invariato il trattamento economico previsto dal CCNL Scuola per il primo mese (100%) mentre si ha la retribuzione solo del **secondo mese all'80%** perché il congedo di maternità o di paternità è terminato **dopo il 31/12/2023 ma entro il 2024**. **Si rientra nel beneficio introdotto dalla legge di bilancio per il 2024 come confermato dalla legge di bilancio del 2025**.

Attenzione: la retribuzione del secondo mese all'80% vale anche se questo è fruito nel 2025 o successivamente al 2025 (la misura è, infatti, a regime, per cui il diritto acquisito è spendibile sempre).

**3. Congedo di maternità o di paternità concluso successivamente al 31/12/2024
(previsione della legge di bilancio per il 2025):**

Il congedo parentale, per entrambi i genitori, è così retribuito:

- **primi 30 giorni retribuiti al 100%** fino ai 12 anni del bambino come previsto dal CCNL Scuola;
- **2 mesi retribuiti all'80% solo se fruiti entro i 6 anni del bambino** (se fruiti dai 7 ai 12 anni sono, invece, retribuiti al 30%);
- **per i restanti 6 mesi la retribuzione è al 30%** fino ai 12 anni del bambino.

In questo caso resta invariato il trattamento economico previsto dal CCNL Scuola per il primo mese (100%) mentre la retribuzione all'80% sia del secondo che del terzo mese è garantita dalla legge di bilancio per il 2025. La misura è a regime per tutti coloro che hanno terminato o termineranno il congedo di maternità o di paternità **successivamente al 31/12/2024**.

Appare, quindi, chiaro, che la scuola, al fine di predisporre la corretta retribuzione del congedo parentale per i primi 9 mesi, **deve avere ben presente la data di termine del congedo di maternità o di paternità del dipendente richiedente il congedo**.

Periodo indennizzato per il 10/11 mese

Per il periodo **oltre il nono mese e, comunque, fino a 10 (o 11) mesi (sempre utilizzabili fino al 12° anno di vita del bambino)**, l'indennità, pari al 30%, può essere erogata se il reddito individuale del genitore interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Anche se la lavoratrice o il lavoratore possiede un reddito superiore a quello fissato dalla legge, mantiene comunque il diritto a godere del congedo senza retribuzione.

Retribuzione per intero dei primi 30 giorni anche se il congedo è stato già fruito in ambito privato

Se l'altro genitore ha già fruito di giorni di congedo parentale ad esempio in un'azienda privata, bisogna considerare che non ha goduto e non potrebbe mai godere del particolare beneficio previsto dall'art. 34 del Contratto Scuola. L'espressione di detto articolo "... *per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori...*" **si riferisce esclusivamente ai casi nei quali entrambi i genitori hanno diritto al trattamento ivi previsto**.

Pertanto, i primi trenta giorni del congedo parentale del dipendente della scuola, dovranno essere retribuiti per intero, a condizione che siano fruiti entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino e indipendentemente dai primi 30 giorni fruiti dall'altro genitore, dipendente dell'azienda privata.

Lo stesso vale quando lo stesso dipendente assunto dalla scuola abbia già utilizzato, durante un precedente rapporto di lavoro alle dipendenze di un'azienda privata, alcuni periodi di congedo parentale, e chiede di fruire di un ulteriore periodo di congedo parentale per lo stesso bambino, che non ha ancora compiuto i dodici anni di età.

In conclusione, la tutela contrattuale dell'intera retribuzione prevista dall'art. 34 del Contratto Scuola si deve intendere applicata ai primi trenta giorni di congedo parentale richiesti ad una pubblica amministrazione, anche qualora il dipendente o l'altro genitore abbiano già goduto di precedenti periodi di congedo parentale presso altri datori di lavoro, senza peraltro fruire di analogo beneficio economico.

Occorre, ovviamente, verificare che la prerogativa in esame non sia stata utilizzata dall'altro genitore, atteso che i 30 giorni a retribuzione intera riconosciuti dal CCNL devono essere complessivamente considerati per entrambi i genitori.

Controlli fiscali

Il congedo non è considerato alla stregua del periodo di malattia. Non sono possibili controlli fiscali né vi è l'obbligo da parte del/della lavoratore/lavoratrice di rispettare fasce orarie di controllo.

Parto plurimo

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire, **per ogni nato**, del numero di mesi di congedo parentale previsti.

Preavviso e documentazione

La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda di fruizione del congedo parentale, **a giorni interi o in ore**, con riferimento al figlio per il quale si chiede il beneficio e con l'indicazione della relativa durata, all'ufficio di segreteria della scuola con un **termine di preavviso di almeno 5 giorni**. La domanda può essere inviata anche per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento/PEC purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di 5 giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In casi di particolari e comprovate situazioni personali, il congedo si può richiedere **entro le 48 ore** precedenti l'inizio del periodo di astensione [**art. 34 del CCNL 2019/21**].

Unitamente alla domanda la lavoratrice o il lavoratore interessati devono produrre, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e successive modificazioni, dichiarazione sostitutiva di certificazione in relazione alla nascita del figlio, dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in relazione ai fatti e alle circostanze da valutare ai fini della concessione del congedo parentale.

La documentazione sostitutiva, per essere accettata, dovrà contenere elementi sufficienti e necessari, idonei a consentire all'amministrazione il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, adempimento quest'ultimo previsto dal citato D.P.R. n.445/2000.

Per quanto sopra, dalla documentazione sostitutiva dovrà risultare:

- La posizione dell'altro genitore in relazione al richiedente ed al figlio (coniuge, convivente, separato legalmente, eventuale mancato riconoscimento del figlio e quant'altro sia necessario per definire le rispettive posizioni giuridiche);
- Le generalità dell'altro genitore, la posizione occupazionale del medesimo (soggetto occupato o disoccupato, lavoratore dipendente, autonomo, libero professionista);
- L'indicazione dell'ente e della sede lavorativa, se l'altro genitore risulta lavoratore dipendente;
- L'indicazione dell'attività svolta (commerciante, artigiano, ecc.), se l'altro genitore è lavoratore autonomo o libero professionista;
- L'indicazione in ordine alla fruizione o meno del beneficio da parte dell'altro genitore, quantificando le eventuali assenze effettuate allo stesso titolo sempre dall'altro genitore.

Genitore "solo"

- ✓ **Nell'ipotesi di morte dell'altro genitore**, il richiedente deve produrre il relativo certificato di morte. In luogo di tale certificato, l'interessato può sottoscrivere dichiarazione sostitutiva di certificazione, se trattasi del decesso del coniuge, ovvero, dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, se trattasi di genitore non legato al richiedente da vincolo matrimoniale.
- ✓ **Riguardo all'ipotesi di "abbandono"** del figlio da parte dell'altro genitore, occorre distinguere a seconda che questi abbia riconosciuto o meno il bambino; in particolare, in caso di mancato riconoscimento, il genitore interessato deve rendere dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà attestante il mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore; dalla predetta dichiarazione deve, altresì, risultare che il figlio è soggetto alla potestà del richiedente e non è in affidamento presso terzi.
- ✓ **In caso di abbandono successivo al riconoscimento**, l'interessato, unitamente alla dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, deve presentare copia del provvedimento con il quale il giudice si è pronunciato in merito alla decadenza della potestà dell'altro genitore, ai sensi degli artt. 330 e 333 Cod. Civ.; in attesa di tale provvedimento, può essere validamente presentata copia dell'istanza, inoltrata dal genitore interessato, diretta ad ottenere il provvedimento di cui sopra.
- ✓ **Nell'ipotesi di affidamento esclusivo del figlio**, il genitore interessato è tenuto a presentare copia del provvedimento con il quale il giudice ha disposto l'affidamento stesso. Con particolare riguardo alla sentenza di separazione, la circostanza che il figlio venga "genericamente" affidato al padre o alla madre (ai sensi dell'art. 155 Cod. Civ.) non integra l'ipotesi dell'affidamento esclusivo; occorre, infatti, accertare che l'affidamento sia disposto in favore di un "solo genitore" – nella fattispecie, il richiedente - secondo quanto disposto dall'art. 155 bis del Cod. Civ. (introdotto dalla L. 54/2006, c.d. legge sull'affidamento condiviso).

Attenzione: La lavoratrice della scuola non dovrà comunicare nulla all'INPS.

Fruizione del congedo al termine della maternità obbligatoria (senza presa di servizio)

Chi è in congedo di maternità può fruire del congedo parentale senza necessità di rientrare in servizio tra il termine del congedo di maternità e la decorrenza del congedo parentale. Anche nei casi in cui non sia avvenuta fisicamente l'assunzione in servizio all'atto della nomina perché collocata già in congedo di maternità.

Ministero dell'economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nota prot. n. 0033950/2009

"...il perfezionamento del rapporto di lavoro con la semplice accettazione da parte del soggetto in astensione obbligatoria, si ritiene che per poter usufruire del congedo parentale non sia necessaria la presa di servizio" (purché ovviamente si rispettino i tempi di preavviso).

Interruzione del congedo per malattia

L'assenza dal lavoro per cause legate non ad una "sospensione" del rapporto di lavoro (come il congedo parentale) ma ad una semplice inesigibilità della relativa prestazione lavorativa non configura, agli effetti erogativi della indennità di malattia, una sospensione del rapporto di lavoro. Per quanto riguarda il diritto al congedo parentale, si precisa che anche i periodi di malattia indennizzati o indennizzabili, che si verificano durante il congedo parentale, devono essere considerati neutri ai fini del complessivo periodo di congedo parentale spettante [**INPS, circolare n. 8/2003**].

Per cui, la malattia, debitamente notificata e documentata, insorta durante il congedo parentale "sospende" quest'ultimo, spetta in misura intera ed il relativo periodo è considerato neutro ai fini del calcolo del periodo massimo di congedo parentale. Terminata la malattia, la fruizione del congedo parentale può riprendere salvo diversa indicazione dell'interessato.

L'interessato dovrà produrre una specifica domanda in cui dichiara che data l'insorgenza della malattia del figlio (da documentare ovviamente con apposito certificato rilasciato dallo specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato) intende "sospendere" il congedo parentale.

Congedo parentale e incompatibilità a vario titolo

Altra attività lavorativa: Il lavoratore dipendente che, durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale intraprenda una nuova attività lavorativa dipendente, parasubordinata o autonoma, non ha diritto all'indennità a titolo di congedo parentale [**INPS, circolare n. 62/2010**].

- Se la nuova attività lavorativa è svolta durante un periodo di congedo indennizzabile, il lavoratore perde il diritto all'indennità e al relativo accredito della contribuzione figurativa;

- Se la nuova attività lavorativa è svolta durante un periodo di congedo parentale non indennizzabile per superamento dei limiti temporali e reddituali previsti dalla legge, il lavoratore perde il diritto all'accredito della contribuzione figurativa.

Attenzione: le limitazioni sopra indicate non riguardano i lavoratori titolari di più rapporti di lavoro a tempo parziale orizzontale i quali possono astenersi dal lavoro presso un datore di lavoro e continuare a svolgere la regolare attività lavorativa presso gli altri datori di lavoro.

Ove si accerti che il periodo di congedo viene utilizzato dal padre per svolgere una diversa attività lavorativa, si configura un abuso per sviamento dalla funzione del diritto, idoneo a essere valutato dal giudice ai fini della sussistenza di una giusta causa di licenziamento, non assumendo rilievo che lo svolgimento di tale attività (nella specie, presso una pizzeria di proprietà della moglie) contribuisca ad una migliore organizzazione della famiglia [**Cassazione, sezione lavoro, sentenza 16 giugno 2008 n. 16207**].

Svolgimento di attività di componente di commissione di concorso presso altra amministrazione: la questione, per la rilevanza rivestita, è stata sottoposta al Tavolo di coordinamento giuridico operante presso questa Agenzia che ritiene che l'autorizzazione a svolgere l'incarico non possa essere concessa.

Infatti, si rileva l'evidente contraddizione tra le finalità che il legislatore assegna al congedo parentale (e che giustificano l'assenza dal lavoro) ed il comportamento della dipendente che nello stesso periodo intende "lavorare", sia pure ad altro titolo, con una diversa amministrazione [**ARAN**].

Partecipazione ad iniziative di formazione (anche TFA o corsi di abilitazione): ai sensi dell'art. 12, comma 4, del CCNL 29 novembre 2007 [oggi art. 34 del CCNL 2019/21) nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e b) del Dlgs 151/2001 ciascun genitore ha diritto di beneficiare del congedo parentale per un periodo continuativo o frazionato. La possibilità che viene data al lavoratore di poter usufruire del congedo parentale anche in modo frazionato apre la strada ad una possibilità di interruzione del periodo di congedo; durante tale sospensione il lavoratore sarebbe libero di partecipare ad iniziative di formazione [**ARAN**].

Criteri di calcolo dei giorni di congedo

Congedo parentale a giorni interi

Il criterio di calcolo dei giorni di congedo parentale fruito a **giornate intero** è contenuto nella **circolare INPS n.134382/17/1982** che rimane ancora il punto di riferimento della materia.

1. Qualora la durata del periodo di astensione sia esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso (es.: dal 1° gennaio al 31 gennaio ovvero dal 18 febbraio al 17 marzo) devono essere computati ai fini del periodo massimo di sei mesi uno o più mesi interi.

2. Qualora, invece, i periodi di godimento dell'assenza siano di durata inferiore o superiore al mese, si procede come segue:

a) per i periodi di durata inferiore al mese, si sommano le giornate di assenza di ciascun periodo fino a raggiungere il numero 30, considerando le stesse pari ad un mese e tenendo in evidenza i giorni residui per sommarli successivamente ad eventuali ulteriori periodi;

b) per i periodi di durata superiore ad un mese (ma non multipli dello stesso), si computa il mese od il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come restò il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero. Per questi ultimi si seguirà il criterio di cui alla precedente lettera a)

Esempio:

- **Calcolo relativo al punto 1:** congedo dal 1° marzo al 30 luglio = 4 mesi; congedo dal 18 novembre al 17 dicembre = 1 mese. Il totale è di 5 mesi.
- **Calcolo relativo al punto 2:** dal 12 al 28 aprile = 0 mesi e 17 giorni; dal 10 maggio al 31 agosto = 3 mesi e 22 giorni; dal 9 ottobre all' 8 novembre = mesi 1 e 00 giorni. Il totale è 4 mesi e 39 giorni.

Conteggio dei giorni non lavorati, sabati, domeniche e festivi

L'art. 34 del CCNL 2019/21 dispone che i periodi di assenza di congedo parentale, 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.

In caso di fruizione del congedo parentale a giornate intere, si possono verificare le seguenti casistiche:

- **Fruizione Continuativa:** è il caso in cui il congedo viene fruito senza soluzione di continuità. In questo caso nel periodo di congedo vanno computati anche i giorni non lavorativi e festivi ricadenti all'interno di detto periodo.

Esempio:

Se il congedo è fruito dal 12 al 26 aprile, rientrano tutti i giorni in conto congedo compresi i sabati, le domeniche e il giorno festivo (es. 25 aprile).

- **Fruizione frazionata con ripresa servizio:** Il congedo può essere fruito in forma frazionata, con ripresa effettiva dell'attività lavorativa, per almeno un giorno, fra un periodo e l'altro. In questo caso possono non essere riconosciuti eventuali giorni non lavorati o festivi tra un periodo e l'altro.

Esempio:

- ✓ Congedo richiesto dal lunedì al venerdì prima settimana.
- ✓ Rientro in servizio il lunedì.
- ✓ Ulteriore richiesta da martedì a venerdì.

In questo caso il sabato e la domenica della prima settimana non possono essere conteggiati come congedo.

Oppure

- ✓ Congedo richiesto dal lunedì al giovedì prima settimana.
- ✓ Rientro in servizio il venerdì.
- ✓ Sabato settimana corta.
- ✓ Lunedì nuovo congedo.

Anche in questo caso il sabato e la domenica della prima settimana non possono essere conteggiati come congedo.

Secondo la Cassazione (in particolare, 16 giugno 2008 n. 16207 e 4 maggio n. 6742/2012), il diritto al congedo parentale può essere esercitato dal genitore-lavoratore al fine di garantire con la propria presenza il soddisfacimento dei bisogni affettivi del bambino e della sua esigenza di un pieno inserimento nella famiglia. Poiché, ai sensi dell'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001 esso si configura come un diritto (potestativo) di astenersi da una prestazione lavorativa che sarebbe altrimenti dovuta, è evidente che esso non può riferirsi a giornate in cui tale prestazione non è comunque dovuta. La fruizione del congedo parentale, continuano le sentenze della Corte, si interrompe allorché la lavoratrice rientra al lavoro e ricomincia a decorrere dal momento in cui la stessa riprende il periodo di astensione.

Se, quindi, l'interruzione del congedo parentale si realizza con il rientro al lavoro nel quinto giorno della settimana (il venerdì) e con la ripresa della fruizione del congedo a partire dal lunedì successivo, il sabato e la domenica sono esclusi dal periodo di congedo in quanto non ricompresi in una frazione di congedo parentale unitariamente fruita.

- **Fruizione frazionata senza ripresa del servizio:** un periodo frazionato di congedo comprende anche i sabati, le domeniche e i festivi, se di fatto non c'è un rientro effettivo in servizio del lavoratore. Anche qualora questi frazioni il congedo "per settimana".

Esempio:

- ✓ **Prima richiesta:** congedo dal lunedì al venerdì prima settimana.
- ✓ **Seconda richiesta:** congedo dal lunedì al venerdì seconda settimana.

I sabati, le domeniche ed eventuali festivi sono ricompresi nel congedo perché tra la prima e la seconda settimana non c'è stato un rientro effettivo in servizio del lavoratore. E così per più settimane.

- **Fruizione frazionata per due settimane intervallata da altra tipologia di assenza:**

Primo caso:

- ✓ congedo parentale dal lunedì al venerdì prima settimana.
- ✓ sabato settimana corta.
- ✓ congedo per malattia del bambino (o altra assenza) dal lunedì al venerdì seconda settimana.
- ✓ lunedì terza settimana rientro in servizio.

In questo caso il sabato e la domenica tra la prima e la seconda settimana non possono essere conteggiate come congedo perché si tratta di due assenze riconducibili a due istituti giuridici diversi. Ovviamente non andranno conteggiate neanche il sabato e la domenica della seconda settimana perché c'è il rientro in servizio il lunedì successivo.

Ragioneria Generale dello Stato nota prot. 108127 del 15/6/1999, Funzione Pubblica circolare n. 1 del 03/02/2012:

Nel caso di fruizione continuativa di due diversi istituti giuridici diversi (es: malattia e congedo parentale o viceversa), i giorni festivi intermedi ai due periodi di assenza devono essere considerate solo giornate non lavorative da non ricomprendere, quindi nel calcolo della durata dei due istituti.

Tali giornate (festivi, le domeniche e i sabati – nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni) non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio.

Fruizione continuativa di congedo parentale per due figli diversi

Nel caso di periodi di congedo parentale chiesti per ciascuno dei propri due figli, **dal lunedì al venerdì per il primo figlio e dal lunedì al venerdì successivi per il secondo, il sabato e la domenica non vanno computati nel congedo.**

"...si ritiene opportuno rilevare che l'art. 12 del CCNL del 29.11.2007 del comparto scuola, al comma 6 [oggi art. 34 del CCNL 2019/21], espressamente dispone che i periodi di congedo parentale "nel caso di fruizione continuativa comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadono 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". L'aver considerato i giorni festivi o, comunque, non lavorativi ricompresi all'interno dell'istituto del congedo parentale comporta che, sotto il profilo contrattuale, il calcolo di tale periodo di assenza debba effettuarsi tenendo conto di tutti i giorni di calendario ricadenti nel periodo di congedo richiesto.

Diverso è, invece, il caso prospettato da codesto istituto, in quanto la/il dipendente chiede due periodi di congedo riferiti a bambini diversi.

L'ipotesi in esame, a parere della scrivente Agenzia, è assimilabile al caso di fruizione di due diversi istituti con la conseguenza che, se la/il dipendente riprende effettivamente servizio il lunedì successivo al secondo periodo di congedo parentale le giornate di sabato e domenica non rientrano nel computo del congedo parentale.

A fortiori, si richiama sia la circolare n. 2/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che con riferimento al congedo biennale così chiarisce "Il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di

congedo richiesto. Tali giornate [il sabato e la domenica] non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio", sia il messaggio Inps 18 ottobre 2011, n. 19772, che nel fornire ulteriori precisazione per i criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale di cui agli artt. 32 e ss. del d.lgs. 151/2001, ritiene non computabili il sabato e la domenica compresi in un periodo unico di assenza ma fruita ad altro titolo [ARAN].

Fruizione frazionata per più settimane intervallata da altra tipologia di congedo (c.d. assenza ciclica)

L'assenza c.d. ciclica ha inizio con un periodo di congedo parentale e termina con la fruizione dello stesso congedo, intervallato da altra tipologia di assenza, senza però che si verifichi il rientro effettivo del docente, in quanto le altre tipologie di assenza es. per Legge 104, malattia, ferie o altro istituto ricadono all'interno di due differenti frazioni di congedo parentale senza nessuna ripresa del servizio.

Esempio - Nota INPS n. 19772/2011:

Settimana corta, con funzionamento dal lunedì al venerdì:

- 1^ settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale
sabato e domenica
- 2^ settimana: dal lunedì al venerdì = ferie, malattia o assenza ad altro titolo
sabato e domenica
- 3^ settimana: dal lunedì al venerdì = congedo parentale

In questo caso, le giornate di sabato e domenica comprese tra la prima e la seconda settimana e tra la seconda e la terza vanno conteggiate come congedo parentale in quanto tali giorni cadono, rispettivamente, subito dopo e subito prima il congedo parentale richiesto.

Conteggio di un periodo di sospensione delle lezioni

La RAGIONERIA TERRITORIALE DELLO STATO VERCELLI/BIELLA con nota Prot. 11195/24-09-2013 indirizzata alle Istituzioni Scolastiche delle Province di Vercelli e Biella ha disposto che *"Particolare attenzione andrà posta da parte di codeste Istituzioni Scolastiche nel caso in cui la fine di un periodo di assenza a vario titolo coincida con l'inizio della sospensione delle attività didattiche (quali i giorni non festivi del periodo natalizio, pasquale o estivo). In tale ipotesi, poiché la funzione dei docenti si esplica non solo con l'insegnamento nelle classi, ma anche con la partecipazione ad altre attività collaterali individuali e collettive, la sospensione delle attività didattiche di fatto non preclude l'effettiva ripresa del servizio al termine del periodo di assenza. È appena il caso di precisare che ricade nella responsabilità del capo di istituto la dichiarazione da allegare al decreto dell'avvenuta ripresa del servizio (nota RGS – IGF prot. 108127 del 15/06/1999). **In tal caso può essere ritenuta valida per dare fondamento alla dichiarazione di ripresa del servizio anche una dichiarazione firmata di "messa a disposizione della scuola" inviata come volontà di interrompere il congedo, ma questo non certo in un giorno di chiusura della scuola o in un giorno festivo."***

SCU_111_Orientamenti Applicativi - ARAN

Come si calcolano i giorni di sospensione delle attività didattiche nel caso in cui il docente si assenti per malattia il giorno prima delle vacanze di Natale o di Pasqua e il giorno di ripresa dopo le suddette vacanze?

A tal riguardo questa Agenzia ritiene opportuno richiamare la **nota della Ragioneria Generale dello Stato del 15.06.99, prot. n. 108127** secondo cui *".....i giorni festivi interposti senza soluzione di continuità tra due periodi di malattia, giustificati da due separati certificati che non li contemplino, siano comunque da considerare assenza per malattia e si cumulino con i periodi inclusi nei certificati stessi.....Si deve, infine, precisare che diversa fattispecie si configura nel caso in cui la fine di un periodo di assenza a vario titolo coincida con l'inizio della sospensione delle attività didattiche (quali i giorni non festivi del periodo natalizio o pasquale o estivo). In tale ipotesi, poiché la funzione dei docenti si esplica non solo con l'insegnamento nelle classi, ma anche con la partecipazione ad altre attività collaterali individuali e collettive, la sospensione delle attività didattiche di fatto non preclude l'effettiva ripresa del servizio al termine del periodo di assenza. È appena il caso di precisare che ricade nella responsabilità del capo d'istituto la dichiarazione dell'avvenuta ripresa del servizio".*

La normativa su citata, dunque, tiene conto del fatto che la professione del docente non riguarda unicamente le attività di insegnamento ma tutta una serie di attività funzionali che possono essere svolte anche durante i periodi in cui le lezioni sono sospese. Infatti, il periodo di sospensione delle lezioni è per il docente un periodo lavorativo, esclusi ovviamente i giorni festivi in esso rientranti. **Quindi per far sì che il periodo di sospensione delle lezioni non venga considerato periodo di malattia, il docente dovrà formalmente manifestare la propria volontà di riprendere il servizio.**

Congedo parentale fruito ad ore

Applicazione al Settore Scuola

Normativa

Ai sensi della **Legge n. 228/2013 e del D. Lgs. 80/2015 (modifica dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001)** ai lavoratori è stata data la possibilità di frazionare ad ore il congedo parentale come alternativa ad un intero giorno di permesso. Particolari disposizioni sono contenute nella **circolare INPS n. 152/2015**.

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile.

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile), l'introduzione della modalità oraria **non modifica né la durata del congedo parentale né la retribuzione dello stesso.**

Applicazione del congedo in assenza di una regolamentazione di scuola

Personale docente

Secondo la norma, in assenza di totale regolamentazione, anche a livello di istituzione scolastica, la fruizione su base oraria deve essere consentita **in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero**, che, in relazione ai docenti, cambia anche a seconda di quale ordine di scuola si prende a riferimento:

Scuola della infanzia - 25 ore settimanali

Settimana di 6 giorni lavorativi

- **4 ore e 10 minuti:** è l'orario medio giornaliero (4 ore e 10 minuti al giorno x 6 gg. = 25 ore settimanali);
- 2 ore e 5 minuti** sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Settimana di 5 giorni lavorativi

- **5 ore:** è l'orario medio giornaliero (5 ore al giorno x 5 gg. = 25 ore settimanali);
- 2 ore e 30 minuti** sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Scuola primaria - 24 ore settimanali

Settimana di 6 giorni lavorativi

- **4 ore:** è l'orario medio giornaliero (4 ore al giorno x 6 gg. = 24 ore settimanali);
- **2 ore** sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Settimana di 5 giorni lavorativi

- **4 ore e 48 minuti:** è l'orario medio giornaliero (4 ore e 48 minuti al giorno x 5 gg. = 24 ore settimanali);
- 2 ore e 24 minuti** sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Scuola di I e II GRADO - 18 ore settimanali

Settimana di 6 giorni lavorativi

- **3 ore:** è l'orario medio giornaliero (3 ore al giorno x 6 gg. = 18 ore settimanali);
- 1 ora e 30 minuti** sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Settimana di 5 giorni lavorativi

- **3 ore e 36 minuti:** è l'orario medio giornaliero (3 ore e 36 minuti al giorno x 5 gg. = 18 ore settimanali);

1 ore e 48 minuti sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al docente che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

È facile intuire che stando a quanto riportato, la norma risulta di difficile applicazione: non verrebbe infatti garantita l'unicità di insegnamento (compreso il sostegno) a seguito di riduzioni orarie giornaliere (corrispondenti alla metà dell'orario medio giornaliero) per frazioni di ora che collimerebbero con la specificità dell'attività didattica e con l'eventuale sostituzione del docente che fruisce del congedo su base oraria. Non è infatti possibile attuare una riduzione oraria giornaliera che non corrisponda all'unità oraria minima di lezione.

Personale A.T.A. - 36 ore settimanali

Settimana di 6 giorni lavorativi

- **6 ore:** orario medio giornaliero (6 ore x 6 gg. = 36 ore settimanali);

3 ore sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al personale A.T.A. che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Settimana di 5 giorni lavorativi

- **7 ore e 12 minuti:** orario medio giornaliero (7 ore e 12 minuti x 5 gg. = 36 ore settimanali);

3 ore e 36 minuti sarebbe la riduzione per ogni giorno della settimana da applicare al personale A.T.A. che corrisponde alla metà dell'orario medio giornaliero.

Anche in questo caso, soprattutto per la settimana su base 5 giorni lavorativi, l'applicazione del congedo desta qualche perplessità di applicazione.

Contrattazione di scuola

Il **Ministero del lavoro, nell'Interpello n. 25 del 22 luglio 2013**, ha precisato la possibilità di intervento in materia della contrattazione collettiva di settore di secondo livello al fine di disciplinare le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Secondo il Ministero del lavoro la materia può quindi essere oggetto di contrattazione tra la RSU, i sindacati territoriali firmatari del Contratto e il dirigente scolastico a livello di singola istituzione scolastica.

In assenza di totale regolamentazione, anche a livello di singola istituzione scolastica, al personale richiedente si dovrebbe applicare la fruizione su base oraria in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale, anche con riferimento a quanto esplicitato nella circolare INPS n. 152/2015. Il che, come

vedremo, creerebbe qualche difficoltà alle scuole nell'applicazione, soprattutto se ci riferiamo al personale docente.

Per tale motivo è di fondamentale importanza riportare tale materia in contrattazione al fine di tutelare il diritto potestativo del personale a fruire del congedo parentale e, nel contempo, in particolare per i docenti, tutelare l'unicità dell'insegnamento e la continuità didattica degli alunni.

Per cui attraverso la contrattazione a livello di singola istituzione scolastica è possibile stabilire le modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa (es. 6 ore equivalgono ad un giorno di congedo).

Possibili soluzioni da inserire in contrattazione

Si potrebbe calcolare una riduzione oraria complessiva settimanale ovvero stabilire quanto spetta al personale richiedente il congedo di riduzione oraria in una settimana lavorativa e distribuire tale riduzione per ogni giorno lavorativo applicando una riduzione ad ore "intere". Così facendo si garantirebbe comunque il diritto del richiedente il congedo, perché viene rispettato il monte ore complessivo di riduzione oraria a lui spettante, e si eviterebbero (per quanto possibile) le frazioni di ora che, come detto, soprattutto per il personale docente, non salvaguarderebbero l'unicità dell'insegnamento e la possibilità di sostituzione del docente stesso.

Personale docente

In questo caso la riduzione per singola giornata lavorativa potrebbe essere differente per ciascun giorno della settimana e naturalmente per ciascun grado di scuola:

Es. il personale della scuola secondaria ha una riduzione complessiva di 9 ore settimanali: 1 ora e 48 minuti, che equivale alla riduzione per ogni giorno della settimana, moltiplicato per 5 giorni fa 9 ore di riduzione a settimana.

Si potrebbe quindi prevedere una riduzione, su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, come di seguito prospettato:

- **lunedì= 1 ora di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);**
- **martedì= 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);**
- **mercoledì= 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);**
- **giovedì= 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);**
- **venerdì= 2 ore di riduzione (invece che 1 ora e 48 minuti);**
- **sabato= giorno libero o settimana corta.**

Pur con una differente distribuzione della riduzione oraria giornaliera rispetto al tenore letterale della norma, si eviterebbero le frazioni di ora mantenendo intatto il diritto al congedo con conseguente rispetto della riduzione oraria settimanale complessiva.

Rimane comunque fermo che la contrattazione di istituto può definire i limiti e le modalità di fruizione del congedo parentale ad ore e prevedere diversi criteri di fruizione, anche a seconda del grado di scuola di riferimento.

Personale A.T.A.

Es. il Collaboratore scolastico con settimana lavorativa su 5 giorni ha una riduzione complessiva di 18 ore settimanali: 3 ore e 36 minuti, che equivale alla riduzione per ogni giorno della settimana, moltiplicato per 5 giorni fa 18 ore di riduzione a settimana.

Si potrebbe quindi prevedere una riduzione, su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, come di seguito prospettato:

- **lunedì= 2 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);**
- **martedì= 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);**
- **mercoledì= 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);**
- **giovedì= 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);**
- **venerdì= 4 ore di riduzione (invece che 3 ore e 36 minuti);**
- **sabato= settimana corta.**

Si garantirebbero comunque le 18 ore complessive di riduzione settimanale evitando però le frazioni di ora.

Se invece fossero 6 giorni lavorativi per cui il collaboratore deve prestare l'attività lavorativa per 6 ore al giorno, il calcolo sarebbe più semplice: il collaboratore avrebbe una riduzione giornaliera di 3 ore per ciascun giorno della settimana ($6 \times 3 = 18$ ore).

Cosa evitare

Non è conforme alla normativa la prassi di applicare la riduzione oraria giornaliera in misura pari alla metà dell'orario che il docente svolge quella determinata giornata lavorativa. Vediamo perché.

- **lunedì= 3 ore di lezione (1 ora di riduzione, per difetto);**
- **martedì= 4 ore di lezione (2 ore di riduzione);**
- **mercoledì= 3 ore di lezione (1 ora di riduzione, per difetto);**
- **giovedì= 4 ore di lezione (2 ore di riduzione);**
- **venerdì= 4 ore di lezione (2 ore di riduzione);**
- **sabato= giorno libero o settimana corta.**

Attuando tale calcolo si toglierebbe al docente il diritto di un'ora di riduzione rispetto a quelle complessivamente spettanti (sarebbero 8 ore di riduzione settimanale invece che le 9 ore spettanti).

Non è altresì applicabile (e comunque non conforme alla norma) fare una analogia con i riposi per allattamento, ovvero calcolare il congedo parentale su base oraria con riduzione giornaliera di 1 ora, se si hanno meno di 6 ore di lavoro giornaliero, e di riduzione giornaliera di 2 ore, se si hanno almeno 6 ore di lavoro giornaliero.

In questo caso, infatti, rimanendo sull'esempio precedente, la riduzione complessiva sarebbe di 5 ore a fronte di 9 ore di riduzione settimanale spettanti

Computo sabato e domenica

Quando 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.

Esempio 1:

genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio ed il 22 luglio – 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.

Esempio 2:

lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio – congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10 - parentale ad ore nella giornata di venerdì 13 luglio - le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Compatibilità/incompatibilità con altri istituti su base oraria

Per espressa previsione di legge, qualora trovi applicazione il criterio generale di fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità.

Il congedo ad ore, quindi, non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce:

- di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità (anche per altro figlio)
- dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili (anche per altro figlio).

Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi orari disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio: i permessi di cui all'art.33, della legge 5 febbraio 1992, n.104 per sé stessi oppure per assistenza al familiare disabile (in quest'ultimo caso, così come previsto dal CCNL 2019-21, il permesso ad ore è però previsto esclusivamente per il personale ATA).

Vi è "incompatibilità della fruizione del congedo parentale ad ore con la fruizione di altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. sulla maternità e paternità, risultando viceversa compatibile con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., come nel caso dei permessi ex art. 33, commi 2 e 3, della legge n. 104 del 1992, quando vengono fruiti in modalità oraria" [DFP-0007518-P-04/02/2021].