

CONGEDO PARENTALE - MODALITÀ ORARIA

Applicazione al personale della scuola

La scheda di sintesi della UIL Scuola

PREMESSA

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**.

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 la durata del congedo parentale** e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo:

- ✓ **6 mesi: la madre lavoratrice dipendente;**
- ✓ **6 mesi: il padre lavoratore dipendente (possono aumentare a 7 mesi nel caso di astensione dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno 3 mesi).**
- ✓ **10 mesi: per il genitore solo (lavoratore dipendente).**

Resta altresì invariata la **retribuzione** per i **primi 6 mesi** del congedo (complessivi per entrambi i genitori):

- **I primi 30 giorni (complessivi per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente):**

sono retribuiti per intero, non riducono le ferie e sono valutati nell'anzianità di servizio.

- **Nei rimanenti 5 mesi:**

- ✓ **fino ai 6 anni del bambino (compreso il giorno del sesto compleanno):** la retribuzione viene ridotta al 30% dello stipendio indipendentemente dalle condizioni di reddito del genitore richiedente. Il periodo di congedo non riduce le ferie ed è valutato nell'anzianità di servizio.
- ✓ **nel periodo successivo e fino al compimento degli 8 anni (compreso il giorno dell'ottavo compleanno):** la retribuzione viene ridotta al 30% se il genitore che richiede il congedo ha un reddito non superiore a 2 volte e mezzo l'importo della pensione minima (13.400 euro circa). Qualora si superi tale reddito il congedo è senza retribuzione ma comunque computato nell'anzianità di servizio.
- ✓ **dagli 8 ai 12 anni (compreso il giorno del dodicesimo compleanno):** il congedo è senza retribuzione indipendentemente dalle condizioni di reddito del genitore richiedente ma comunque computato nell'anzianità di servizio.

I genitori possono fruire del congedo **anche** contemporaneamente.

DIRITTO POTESTATIVO

Il diritto a fruire dei congedi per maternità e paternità è previsto da una norma di legge (D. Lgs. n. 151/2001). In particolare, il congedo parentale, anche su base oraria, è un diritto potestativo del lavoratore a cui il dirigente scolastico non può opporre rifiuto. Pertanto, anche in assenza di una espressa previsione contrattuale, il congedo deve essere concesso.

Il congedo parentale da fruire su base oraria, infatti, non è specificato nel nuovo CCNL 2016-18, che non ha apportato alcuna modifica in materia di congedi parentali rispetto a quanto già stabilito dall'art. 12 del CCNL 2006-09.

C'è comunque da evidenziare che il comma 1 dello stesso art. recita testualmente:

“Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. L.gs. n. 151/2001”.

È evidente che bisogna tenere conto anche delle modifiche apportate nel corso degli anni allo stesso D. L.gs. n. 151/2001 compresa quella della fruizione del congedo parentale in modalità oraria.

A conferma di ciò il Ministero dell'istruzione ha rilasciato l'apposito codice SIDI.

- ✓ **B026/HH26 (CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA NEI PRIMI DODICI ANNI DI VITA DEL BAMBINO).**

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).

APPLICAZIONE DEL CONGEDO IN ASSENZA DI UNA REGOLAMENTAZIONE

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 ora 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.

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 ore 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 (6x3= 18 ore).**

COSA BISOGNA 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 fruiscie:

- ✓ 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 2016-18, il permesso ad ore è però previsto esclusivamente per il personale ATA).

Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di singola istituzione scolastica, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità.