

A003295



FONDAZIONE INSIEME onlus.

Da il sole 24 ore del 2/12/2015, <<PER IL CONGEDO PARENTALE A ORE PREAVVISO DI ALMENO 15 GIORNI>>, di Alessandro Rota Porta, giornalista. (*contratto collettivo nazionale degli studi professionali: art. 97, operativo dal 1/4/2015*).

Per la lettura completa del pezzo si rinvia al quotidiano citato.

Programmazione mensile da concordare con il datore di lavoro.

Contratto collettivo nazionale degli studi professionali: articolo 97.

Operativo dal 1° aprile 2015.

Congedo parentale su misura per i datori di lavoro che applicano il contratto collettivo nazionale degli studi professionali: è questo l'effetto delle disposizioni contenute nell'articolo 97 dell'accordo di rinnovo, operativo dal 1° aprile 2015.

Considerando che l'intesa è avvenuta quando ancora non era entrato in vigore il decreto legislativo 80/15, attuativo del Jobs Act e dedicato alla riforma delle misure di conciliazione vita-lavoro, il rinnovato Ccnl degli studi -nella sua stesura- aveva già raccolto la delega lasciata aperta dall'articolo 32, del Dlgs 151/01 sull'articolazione del congedo parentale, proprio al fine di favorire l'intreccio tra i tempi di lavoro e le esigenze familiari.

Nell'attuale quadro normativo, la fruizione del congedo parentale a ore è ormai ad appannaggio di tutti i lavoratori, a prescindere dal fatto che ad essi sia applicata o meno una regolamentazione collettiva dedicata alla materia: il fatto, quindi, che detto istituto trovi spazio nel Ccnl, significa che i datori di lavoro e i lavoratori del comparto degli studi possono disporre di un sistema gestionale del congedo in modalità oraria definito in maniera maggiormente specifica, rispetto alla disciplina generale del decreto legislativo 151/01, che si presenta molto scarna.

Nel dettaglio, l'articolo 97 del Ccnl stabilisce che i destinatari del "permesso" a ore possono essere indifferentemente sia i lavoratori a tempo pieno, sia quelli con contratto part-time.

Dal punto di vista pratico è, poi, previsto che il lavoratore che intenda avvalersi del congedo secondo la declinazione descritta dovrà comunicare la propria volontà al datore di lavoro con almeno 15 giorni di preavviso (in assenza di disciplina collettiva la norma lo fissa a 2 giorni), indicando il numero di mesi di congedo parentale (spettante ai sensi del Dlgs 151/01) di cui vuole usufruire, l'arco temporale entro il quale le ore di congedo saranno godute (inizio e fine), la programmazione mensile delle stesse.

Un altro aspetto di rilievo risiede nel fatto che quest'ultima «dovrà essere concordata con il datore di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative».

Inoltre, non sono ammissibili richieste che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative inferiori a 4 ore giornaliere.

Restano comunque immutati gli obblighi di legge a carico del lavoratore con riferimento all'apposita istanza di congedo parentale che lo stesso deve presentare all'Inps.

Il Ccnl si occupa anche di definire in modo puntuale i criteri di conteggio dell'indennità economica prevista dalla legge, da erogare per ogni ora di congedo: questo va effettuato prendendo come base di computo il divisore mensile contrattuale di 170 ore.

Peraltro, è stata prevista la possibilità di convertire uno o più mesi di congedo parentale a ore anche a più riprese, fino ad esaurimento del periodo massimo riconosciuto dalla legge.

Va, altresì, segnalato come -rispetto alla disciplina legale che esclude la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al Dlgs 151/2001- i lavoratori del settore possano, in senso migliorativo, sommare le ore di congedo in questione (anche nell'ambito della stessa giornata) con altri riposi e permessi previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale.

Ad esempio, un lavoratore a cui è applicato il Ccnl degli studi potrà cumulare il congedo a ore con i permessi per allattamento.

Su questi risvolti specifici del godimento a ore del congedo parentale, è intervenuto di recente il messaggio Inps 6704/15 chiarendo, appunto, che la contrattazione collettiva può legittimamente fissare criteri di cumulabilità differenti rispetto a quelli definiti dalla norma.