

## Congedo parentale (fruizione giornaliera): normativa, documentazione da presentare in segreteria, retribuzione

Quarto appuntamento con lo speciale di Orizzonte scuola che tratterà tutte le assenze del personale e che ha l'obiettivo di offrire utili indicazioni a tutti i lavoratori della scuola e in particolare alle segreterie scolastiche deputate ad emanare i relativi decreti di assenza.

### **IL CONGEDO PARENTALE: UN DIRITTO POTESTATIVO CHE NON PUÒ ESSERE NEGATO (NEANCHE PER ESIGENZE DI SERVIZIO)**

Nel caso del **congedo parentale (art. 32 D. Lgs.n.151/2001)**, il dipendente è titolare di un vero e proprio diritto potestativo alla fruizione dello stesso. Pertanto, non si tratta di assenze che debbano essere autorizzate discrezionalmente dal Dirigente. Questi, infatti, deve solo verificare la sussistenza dei presupposti di legge (vivenza del figlio e sussistenza di un rapporto di lavoro in atto all'inizio e durante il periodo di congedo [per il personale a tempo determinato il diritto al congedo è ristretto all'interno del rapporto di lavoro]) e prendere atto del diritto ad assentarsi del dipendente.

**La giurisprudenza (Cass. n. 16207 16 -6-2008; 17984 - 2010, 7-5-2012 n. 6856, 4-5-2012 n. 6742)**, semmai ce ne fosse bisogno, ha precisato che il congedo parentale 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. Tale diritto, in particolare, viene esercitato, con il solo onere del preavviso, sia nei confronti del datore di lavoro, nell'ambito del contratto di lavoro subordinato, con la conseguente sospensione della prestazione del dipendente, sia nei confronti dell'Ente previdenziale, nell'ambito del rapporto assistenziale che si costituisce per il periodo di congedo, con il conseguente obbligo del medesimo Ente di corrispondere l'indennità. Tale diritto 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 e, proprio in quanto 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 (tranne, ovviamente, l'ipotesi in cui la giornata festiva sia interamente compresa nel periodo di congedo parentale).

La sospensione del genitore durante il periodo tutelato o ancora il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale, è punito con una sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582.

Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo parentale, è punito con una sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582.

### **TERMINI DI PREAVVISO E DOCUMENTAZIONE**

Il 3° comma dell'art. 32 del Testo Unico prevede che 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 quindici giorni con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo.

Con **decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, le cui disposizioni sono state rese definitive dall'art 43 comma 2 del nuovo decreto 14 settembre 2015**, il **termine di preavviso da 15 gg. è ora stabilito a 5**, fermo restando che per i dipendenti della scuola è comunque valida la possibilità prevista dall'art. 12 c. 8 del CCNL 29/11/2007 di richiedere il congedo (fruizione giornaliera) entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro, in presenza di particolari e comprovate situazioni personali.

Pertanto la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda di fruizione del congedo parentale, con

riferimento al figlio per il quale si chiede il beneficio e con l'indicazione della relativa durata, all'ufficio di segreteria della scuola di appartenenza di norma cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di congedo, salvo in presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto di detto termine. In tale ultimo caso, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

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.

## **DIRITTI DELLA MADRE E DEL PADRE E RELATIVA RETRIBUZIONE**

**La madre lavoratrice, trascorso il periodo previsto per il congedo di maternità (già astensione obbligatoria) dopo il parto, può fruire entro il 12° anno di età del bambino (e, cioè, fino al giorno, compreso, del 12° compleanno) di un periodo di congedo parentale, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi.**

- Non ha diritto a fruire dei riposi orari durante il congedo parentale (li può invece utilizzare anche in coincidenza con il periodo di congedo parentale del padre).
- Non ha diritto al congedo parentale in coincidenza con il periodo dei riposi orari 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.

**Il congedo spetta al padre lavoratore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, a decorrere dal giorno successivo al parto. Il limite si estende fino a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. In questo secondo caso il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.**

- Il padre può fruire fin dal giorno successivo alla nascita del figlio del congedo parentale anche nello stesso periodo in cui la madre del bambino usufruisce del congedo di maternità post-parto;
- Se la madre utilizza i riposi orari il padre può fruire del normale congedo parentale;
- Mentre il normale utilizzo da parte della madre del congedo parentale preclude al padre l'utilizzo dei riposi giornalieri;
- Ha diritto a fruire del congedo parentale durante il congedo per malattia del figlio o di qualsiasi altro congedo/permesso o aspettativa della madre.
- Il congedo gli spetta 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).**

### **La retribuzione**

All'interno del limite massimo individuale pari a 6 mesi, elevabile a 7 nel caso in cui il padre lavoratore dipendente fruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale; limite massimo complessivo tra i genitori pari a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso in cui il padre fruisca di congedo parentale per un periodo non inferiore a 3 mesi; limite massimo di 10 mesi in caso di genitore solo:

- Primi 30 gg. di congedo con retribuzione pari al 100% se fruiti nei primi 12 anni del bambino (prima era 8 anni): art. 12, comma 4 CCNL Scuola: “ **Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 32 ,comma 1, lett. a) del D. Lgs. n. 151/2001 [per ogni figlio nato, NEI PRIMI SUOI 12 ANNI DI VITA per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi...(nuovo art. 32 comma 1 lett. a) D.lgs. n. 80/2015 ) ]**, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i **primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori** e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute”.
- L'indennità economica, pari al 30% della retribuzione, indipendentemente dal reddito individuale, per i restanti periodi fino al sesto anno di vita del bambino (prima era 3° anno);
- Il congedo eventualmente fruito dai 6 ai 12 anni del bambino è indennizzato al 30% dai 6 agli 8 anni solo qualora il richiedente abbia un reddito inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico (per l'anno 2015 Euro 16.327,68);
- Nessuna retribuzione per il congedo fruito dagli 8 ai 12 anni del bambino.

### **COMPUTO DEL SABATO E DELLA DOMENICA (O GIORNI FESTIVI)**

L'art 12/6 del Comparto scuola 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.

Pertanto se tra due periodi di congedo parentale non intercorre almeno un giorno di lavoro effettivo, devono essere computati come congedo parentale anche i sabati e le domeniche (o i giorni festivi) collocate tra gli stessi.

[Scarica il modello di domanda](#)