



Prot. N. \_\_\_\_\_

del

20/09/2023

Alla cortese attenzione  
dei dipendenti tutti

E p.c.

alla RSU

Alla Ditta Omnia Srl

**OGGETTO: Applicazione art. 45 CCNL 16/11/2022 - Relativo al frazionamento orario del congedo parentale.**

**Il Contratto Collettivo siglato il 16 novembre scorso apre la strada ad una fruizione del congedo parentale ad ore.**

La disciplina contrattuale **viene riscritta:**

l'art. 43 del CCNL del 21 maggio 2018 è disapplicato e **sostituito dall'art. 45 del CCNL del 16 novembre 2022: le regole cambiano e il congedo si fa più flessibile e maggiormente frazionabile.**

Il d.lgs. 151/2010, testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, all'art. 32, comma 1-bis rinvia alla contrattazione collettiva il compito di 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.

**Con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 8012**, è stato introdotto il comma 1-ter, all'art. 32 del testo unico e da quel momento in avanti è stato possibile il frazionamento orario del congedo pur in assenza di apposita disciplina negoziale, nella 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".

**Dal 2015, fino alla stipula del CCLN del 16 Novembre 2022**, si è potuto fruire del frazionamento orario del congedo parentale solo a mezze giornate, non quindi ad ore, anche senza disciplina contrattuale.

**La disciplina contenuta nel CCNL del 16 novembre 2022 è quindi la seguente l'art. 45, comma 8, del CCNL del 16 Novembre 2022, riscrive le regole e cambia l'unità di misura del contatore del congedo parentale che passa dalle mezze giornate alle ore.**

Il primo passo mosso nel contratto è stato quello di aver dato attuazione alla previsione di fonte legale contenuta all'art. 32, comma 1-bis, del d.lgs. 151/2001, che rinvia alla contrattazione



collettiva il compito di stabilire le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa: **all'art 45, comma 8, del CCNL del 16 novembre 2022 si legge che "ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale infatti sono convenzionalmente equiparate ad un giorno".**

**Le nuove regole specificano anche che in caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa e i congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora, quindi 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno, vale a dire che ad ogni giorno sono attribuite ai fini del computo del congedo, un monte ore pari a 6, a prescindere alla durata dell'orario teorico che il lavoratore deve osservare, nel caso in cui esso copra l'intera giornata con il congedo di cui trattasi (dunque nel caso di utilizzo del congedo parentale di martedì o giovedì (debito orario di 9 ore saranno comunque decurtate 6 ore).**

**Quindi in caso di fruizione ad ore, il "contatore" verrà decurtato del numero delle ore di congedo richiesto.**

Pertanto nel caso di fruizione giornaliera, dal contatore ad ore dovranno essere decurtate 6 ore, durata convenzionale della giornata lavorativa di un tempo pieno, a prescindere dal debito orario che il lavoratore o la lavoratrice sarebbero tenuti ad assolvere in presenza, fermo restando che in caso di part time le suddette ore sono riproporzionate per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa

**Con riferimento al congedo parentale giova rammentare che qualora la durata del periodo di astensione sia esattamente pari ad un mese o ad un multiplo dello stesso devono essere computati ai fini del periodo massimo di sei mesi (esempio della madre) uno o più mesi interi.** Qualora, invece, i periodi di 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 di 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, si computa il mese od il numero di mesi inclusi nei periodi medesimi secondo il calendario comune, lasciando come resto il numero dei giorni che non raggiungono il mese intero.

Si ricorda che ai fini della fruizione frazionata del congedo parentale la richiesta al proprio dirigente deve essere presentata almeno 5 gg prima della data di decorrenza del periodo di astensione solo in caso di particolare necessità il predetto periodo essere ridotto a 48 ore.

La Società Omnia che gestisce la rilevazione delle presenze del personale dipendente al fine di consentire la fruizione anche su oraria del congedo parentale istituirà un apposito contatore nel quale i giorni di congedo parentale istituirà un apposito contatore nel quale i giorni di congedo parentale residui verranno trasformati in ore (eventualmente riproporzionati per i dip. part time).



**Si specifica infine che non sarà possibile inserire nel portale richiesta di congedo parentale inferiori ad 1 ora oppure con frazionamenti ulteriori rispetto all'ora intera ( ad esempio un ora e venti), quindi sarà possibile inserire solo ore intere.**

L'abilitazione all'utilizzo del congedo parentale (ex novo) dovrà sempre essere previamente autorizzata dal Servizio Risorse Umane tratt. giuridico.

**Il Responsabile P.O.**  
Risorse Umane  
**Dott. Cristiano De Angelis**

**Il Segretario Generale**  
Risorse Umane  
**Dott.ssa Giuseppina Antonella**