



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

DFP-0007518-P-04/02/2021

All'Università degli Studi *omissis*

e, p. c.

**All'ARAN
Roma**

Oggetto: Parere in tema di cumulabilità del congedo parentale ad ore e riposi giornalieri.

Si fa riferimento alla nota *omissis*, acquisita con protocollo *omissis*, con la quale si richiede un parere circa la possibilità di cumulare nella medesima giornata il congedo parentale ad ore ed i riposi giornalieri spettanti alla lavoratrice madre o al lavoratore padre nel primo anno di vita del bambino, alla luce di quanto previsto dagli articoli 39 e 40 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

La soluzione del quesito non può prescindere da una breve ricostruzione normativa dell'istituto in esame, in quanto - come noto - il comma 1-*bis* dell'articolo 32 del richiamato decreto legislativo n. 151/2001, aggiunto per effetto dell'articolo 1, comma 339, lett. a), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, ha introdotto la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria demandando alla contrattazione collettiva le modalità per l'applicazione dello stesso. Successivamente, è poi intervenuto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, all'articolo 7, ha modificato il citato articolo 32 nei seguenti termini: "... a) *al comma 1 le parole: «nei primi suoi otto anni di vita» sono sostituite dalle seguenti: «nei primi suoi dodici anni di vita»; b) dopo il comma 1-bis è inserito il seguente: «1-ter. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, delle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. **Nei casi di cui al presente comma è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale del comparto sicurezza e difesa e a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico**».*



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per il trattamento del personale pubblico

Alla luce delle modifiche apportate dal decreto in esame, i contratti collettivi nazionali, cui erano peraltro demandate le modalità di applicazione del congedo su base oraria, confermano la possibilità di accesso a tale forma di flessibilità del congedo parentale lasciando invariate le modalità di applicazione, purché conformi a quanto previsto dalle fonti legali. Sul punto la stessa A.R.A.N. è intervenuta, in particolare, con l'orientamento applicativo del 15 giugno 2018 n. CFC2¹, confermando che – sebbene le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa - il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse.

Ciò premesso, questo Dipartimento, nel condividere il suddetto orientamento, non può che ribadire l'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.

IL CAPO DIPARTIMENTO
F.to Cons. Ermenegilda SINISCALCHI

¹ “La clausola in materia di divieto di cumulo (art. 32, comma 2, lett. d) è finalizzata ad evitare che, attraverso la fruizione nell’arco della stessa giornata dei permessi per motivi personali e familiari, unitamente ad altre tipologie di permessi, l’assenza del dipendente si protragga per l’intera giornata o per buona parte di essa, con conseguenze negative in termini di efficienza ed efficacia dell’attività dell’amministrazione e dei servizi erogati. Preliminarmente, si osserva che tale clausola consente certamente la fruizione, nella stessa giornata, di più di un permesso per motivi personali e familiari (ad esempio, fruizione di un permesso di un’ora, seguito da rientro al lavoro e dalla fruizione di altro permesso della medesima tipologia di un’altra ora). Infatti, il limite ivi previsto alla fruizione nella stessa giornata, congiuntamente ad altri permessi, riguarda solo “altre tipologie di permessi fruibili ad ore” e, quindi, non anche altri permessi della medesima tipologia. In ogni caso, pur confermando che le corrette modalità di applicazione debbano tendere a non snaturare la ratio e le finalità dell’istituto, si è dell’avviso che le amministrazioni possano individuare alcuni spazi di flessibilità applicativa, tenuto conto che il limite alla fruizione è posto al fine di tutelare un interesse organizzativo delle stesse. In tale ottica, sulla base di modalità definite in modo uniforme per tutti i lavoratori, si ritiene possibile consentire, ad esempio, la fruizione del permesso per motivi personali e familiari – ferme restando, in ogni caso, le valutazioni di compatibilità con le esigenze di servizio – anche nei casi in cui, nella stessa giornata, il dipendente abbia fruito o intenda fruire di altra tipologia di permesso orario, che configuri un suo diritto soggettivo, non limitato da alcuna valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio, come nel caso dell’art. 33 della legge n. 104/1992 o dell’art. 39 del d. lgs. n. 151/2001”