



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza

Il "Congedo parentale" Le novità introdotte con il D.Lgs. n.80/2015 Guida con casistica applicata al Comparto Scuola

**Tutela e sostegno della maternità e paternità
Integrazioni e modifiche al testo unico sulla maternità (D.Lgs 151/2001)
introdotte dal D.Lgs n. 80 del 15 giugno 2015**

La normativa

L'Articolo 32 (Congedo parentale) del TU del 2001, come modificato dalla legge 228/2013 (legge di stabilità) e dal D.lgs 80/2015, ai commi 1bis e 1ter, così dispone:

1-bis. La contrattazione collettiva di settore stabilisce le modalità di fruizione del congedo di cui al comma 1 su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. Per il personale del comparto sicurezza e difesa di quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico, la disciplina collettiva prevede, altresì, al fine di tenere conto delle peculiari esigenze di funzionalità connesse all'espletamento dei relativi servizi istituzionali, specifiche e diverse modalità di fruizione e di differimento del congedo. [1]

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 quadri settimanale 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 ed a quello dei vigili del fuoco e soccorso pubblico. [2]

(1) Comma 1bis aggiunto dall'art.1, comma 339, della legge 24 dicembre 2012, n.228 (legge di stabilità 2013).

(2) Comma 1ter aggiunto dal **D.Lgs. 15 giugno 2015, n.80, articolo 7, comma 1, lettera b)**, da leggersi in "combinato" con il precedente comma 1bis, che subordina il beneficio ad una "regolamentazione" contrattuale nazionale. Il comma 1ter, nelle "more" della disciplina contrattuale, autorizza comunque l'uso del beneficio in conformità a quanto ivi indicato (norma transitoria). Non ponendo la legge (commi 1bis e 1ter) nessun particolare vincolo categoriale (se non per i Comparti della Sicurezza, della Difesa e dei Vigili del fuoco) è, ovviamente, applicabile anche al personale del Comparto Scuola, con la disciplina transitoria dettata nel comma 1ter.

Come si può notare nel 2012 (vedi nota 1) fu aggiunto il comma 1bis, con il quale si introdusse il diritto all'utilizzo orario del Congedo Parentale, **subordinato però a specifica e successiva regolamentazione da stabilire con nuove clausole da inserire nella contrattazione collettiva nazionale.**

Il successivo comma 1ter, introdotto nel 2015 con il D.Lgs. n.80/2015 (vedi nota 2), consente l'utilizzo del Congedo Parentale ad ore nelle "more" del recepimento nei CCNL delle clausole di cui si è detto.

Questo diritto oggi è quindi assodato nonostante ci siano molteplici problemi applicativi del comma 1ter, soprattutto per il Comparto scuola, stante la "laconicità" della provvisoria regolamentazione inserita in detto comma.

Come interpretare ed applicare il comma 1ter nel Comparto Scuola?

N.B. (Si tenga presente anche la Circolare INPS n.152 del 18/08/2015)

L'orario medio giornaliero deve essere definito sulla base dell'orario settimanale, per cui la metà di tale orario per i diversi profili professionali del personale scolastico, è il seguente, sulla base della settimana di 6 o 5 giorni lavorativi:

Tipologia personale	Orario settimanale	6 giorni lavorativi		5 giorni lavorativi (*)	
		A1	B1	A2	B2
		Medio giornaliero	50%	Medio giornaliero	50%
Doc. Scuola infanzia	25h	4h e 10'	2h e 5'	5h	2h e 30'
Doc. Scuola primaria/educatori	24h	4h	2h	4h e 48'	2h e 24'
Doc. Scuola secon. 1° e 2°	18h	3	1h e 30'	3h e 36'	1h e 48'
ATA	36h	6h	3h	7h e 12'	3h e 36'
(*) Vedi successivo approfondimento.					

Ciò significa che detto personale, per ogni giorno di servizio, può beneficiare "teoricamente" di una riduzione **media** oraria pari a quanto indicato nelle colonne **B1** e **B2**.

(*) Approfondimento - La "settimana corta" nel Comparto Scuola.

Per la scuola, ordinariamente, non è prevista la "settimana corta" (salvo la specificità riguardante gli Ata), per cui, ad esempio, vige sempre il regime di ferie calcolate su 32 giorni per anno scolastico (ridotti a 30 gg. per chi ha meno di tre anni di servizio). La circostanza che per il personale della scuola si possa prevedere un c.d. giorno "libero" e precisamente: art. 28, comma 5 per il personale docente e art. 51, comma 2, lettera a) per il personale ATA, NON modifica lo "status" di "settimana lavorativa su 6 giorni". Del resto, già con il DPR n. 395/1988 (art.4 "Congedo ordinario", ora "ferie") si era posto tale problema. Infatti, la citata norma già prevedeva un regime differenziato per i lavoratori pubblici con rapporto di lavoro settimanale basato su 5 giorni lavorativi; sull'argomento intervenne l'allora MPI, con C.M. n.155 del 6/5/1989, affermando che, per il personale della scuola, la riduzione dei giorni lavorativi da 6 a 5 non rappresentava un fattore strutturale ma bensì di mera esigenza organizzativa e che, nel c.d. "giorno libero", il dipendente risulta in servizio a tutti gli effetti, da cui l'inapplicabilità della riduzione della durata delle ferie operata, invece, per i pubblici dipendenti che "ordinariamente" adottano la "settimana corta".

*In definitiva, sia per il personale docente che per il personale ATA, i giorni lavorativi sono sempre rapportati a 6, non rilevando alcunché la scansione settimanale di effettivo svolgimento delle attività istituzionali in quanto, anche se svolte su 5 giorni, implicano comunque una "disponibilità" per l'intera settimana lavorativa. **N.B.** Tale corretta interpretazione è stata in più occasioni confermata dall'ARAN, anche recentemente con il parere espresso nello "Orientamento Applicativo" OA-SCU 83 pubblicato sul proprio sito il 18/1/2015.*

Ovviamente, considerate le difficoltà di far svolgere le frazioni orarie (soprattutto per il personale docente), la condizione posta dalla legge può essere soddisfatta anche facendo svolgere al personale orari giornalieri differenziati, tali da rispettare il ridotto monte ore settimanale, come esemplificato nella seguente tabella.

Tipologia personale	Orario settimanale ridotto al 50%	6 giorni lavorativi		5 giorni lavorativi	
		Medio giornaliero	Ipotesi	Medio giornaliero	Ipotesi [1]
Doc. Scuola infanzia	12h e 30'	2h e 5'	5 gg. a 2h e 1 giorno a 2h e 30'	2h e 30'	3 gg. a 3h, 1 giorno a 2h e 1 giorno a 1h 30'
Doc. Scuola primaria	12h	2h	6 gg. a 2h	2h e 24'	4 gg. a 2h e 30' e 1 giorno a 2h
Doc. Scuola secondaria 1° e 2°	9h	1h e 30'	2 gg. a 2h, 2 gg. a 1h e 1 giorno a 3h	1h e 48'	4 gg. a 2h e 1 giorno a 1h
ATA	18h	3h	6 giorni a 3h	3h e 36'	4 gg. a 4h e 1 giorno a 2h

(1) Ovviamente le combinazioni possono essere diverse sulla base delle esigenze di orario. Niente vieta che, in attesa della regolamentazione contrattuale nazionale, la contrattazione d'istituto possa delineare specifiche modalità applicative nel rispetto dei parametri generali stabiliti per legge.

Proprio per la particolare modalità di svolgimento dell'orario ordinario dei docenti (atipicità della funzione rispetto alla generalità dei lavoratori del pubblico impiego), strettamente connesso alle attività didattiche, merita particolari attenzioni sull'utilizzo del Congedo Parentale ad ore da parte di questa tipologia di personale.

In "primis" si osserva che si deve salvaguardare "l'unicità dell'insegnamento" (principio imprescindibile nell'ambito della scuola secondaria e in quello del "sostegno"), il rispetto della continuità didattica (posta soprattutto a tutela degli alunni) e le norme che regolano le sostituzioni tramite l'assunzione di personale supplente ad hoc. Condizioni, tutte collegate tra loro, che ci portano a ritenere indispensabile un'articolata regolamentazione di tale particolare forma di Congedo Parentale, al fine di raggiungere l'equilibrio tra il diritto individuale del docente con il fondamentale diritto collettivo dell'utenza. In definitiva crediamo che l'utilizzo del Congedo Parentale orario debba comunque evitare un'eccessiva "parcellizzazione", garantendo la continuità dell'insegnamento anche tramite la stipulazione di contratti a tempo determinato di durata certa e non eccessivamente frammentata, affinché si possa evitare, nei limiti del possibile, il ricorso a più supplenti per brevi periodi.

Vari aspetti giuridici (da Circolare INPS n.152 del 18/08/2015).

- 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.
- 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 fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del citato T.U. [1] per assistere i figli con disabilità. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art.33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Rimane fermo che la contrattazione collettiva nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità.
- Con il decreto legislativo n. 80 del 2015, è stato previsto l'ampliamento sia del periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (elevati da 8 a 12 anni del bambino) sia del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (elevati da 3 a 6 anni del bambino), vedi precedente §.2.

- In ordine alla fruizione frazionata del congedo parentale si rappresenta che se 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, vale a dire che le due condizioni: fruizione ad ore del Congedo Parentale e giornata lavorativa, non sono scindibili. **(*) [Su tale aspetto si rimanda al successivo approfondimento].**
- L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria. Al riguardo, l'art. 34 comma 1 del T.U. richiama l'articolo 23 dello stesso T.U., in forza del quale, per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadri settimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale [2]; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

Esempio 1 [3]

Genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa, ad esempio, tra il 1° marzo ed il 22 marzo 2015 – 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 [3]

Lavoratrice che prende congedo parentale dal 14 ottobre al 24 ottobre 2016 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 14 ottobre – congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 17 a venerdì 21 - parentale ad ore nella giornata di lunedì 24 ottobre - le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 15 e 16 e 22 e 23 ottobre 2016 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

(1) Per il personale statale (e, quindi, anche per il personale scolastico) il riferimento è alla retribuzione mensile.

(2) L'art. 33 del TU-D.Lgs. n.151/2001 disciplina il "prolungamento" per l'assistenza ai minori con handicap grave.

(3) Esempi mutuati da quelli presenti nella circolare INPS n.152 del 18/8/2015.

(*) Approfondimento: computo o meno delle giornate non lavorative nel periodo di Congedo Parentale.

Ci preme far osservare che gli esempi INPS si riferiscono ai casi di "settimana corta" istituzionalizzata (vedi sopra) vigente nel settore "privato", ciò nonostante possono essere presi a riferimento anche per il personale scolastico in cui la giornata del sabato coincide con il c.d. "giorno libero", ma con le seguenti precisazioni.

Nel caso di personale delle pubbliche amministrazioni (compreso il personale scolastico), tutti i soggetti istituzionali, che interagiscono con la disciplina che regola il rapporto di lavoro (Dipartimento delle Funzioni Pubbliche, Ministero dell'Economia e della Finanze, ARAN) hanno sempre sostenuto l'unicità dell'assenza. Ciò significa che due assenze intervallate da giorni liberi da impegni lavorativi, sempreché riferite allo stesso istituto giuridico (nella fattispecie il "congedo parentale"), devono essere unificate al fine di ricomprendere dette giornate in cui non è possibile, per il lavoratore, riassumere servizio.

*Del resto, tale principio è espresso anche nell'**art. 12, comma 6, del CCNL Scuola: "6. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, 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, tale "modus operandi" è pacifico in caso di fruizione di CP a giorni o mesi ma, in caso di fruizione ad ore, pone comunque dei problemi interpretativi.

Al contrario si pone il problema se, anche nel caso di Congedo Parentale ad ore intervallato a Congedo Parentale a giorni (o viceversa) come nel caso in esempio, si debba o meno conteggiare tutto il periodo comprendente anche i giorni non lavorativi.

Prima di tentare una risposta è bene precisare che la "nuova" disciplina, concernente il Congedo Parentale ad ore (art. 32, comma 1ter del TU del 2001 come modificato dal D.lgs 80/2015), rispetto al periodo da computare, segue sempre le stesse regole che disciplinano il Congedo Parentale a giorni o a mesi (con le specificità sopra evidenziate).

Conseguentemente si possono formulare due ipotesi:

- 1) Assimilazione del Congedo Parentale ad ore allo svolgimento dell'orario settimanale in modalità part-time orizzontale al 50%. In tale ipotesi nulla cambia! Nel senso che il periodo di CP, entro il quale è svolto l'orario giornaliero ridotto, si computa, né più né meno, come il Congedo Parentale a giorni o a mesi. In tal caso, però, la lavoratrice madre o il lavoratore padre, subirebbero, di fatto, una riduzione della copertura del periodo complessivo di Congedo Parentale. Infatti, nel periodo richiesto i lavoratori in Congedo Parentale svolgerebbero comunque un'attività lavorativa (seppur ridotta del 50%) senza alcun incremento rispetto ai periodi usufruibili come stabiliti nell'art.32 del TU;
- 2) Si possono prendere a riferimento le indicazioni contenute nella citata circolare INPS n.152/2015, compresi gli esempi 1 e 2. Secondo l'INPS il Congedo Parentale ad ore determina che: **"... 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 ..."**. Si deve precisare che le istruzioni INPS attengono, ovviamente, all'intervento dell'Istituto con riguardo al computo e all'indennizzo di propria competenza, spettante al personale in Congedo Parentale dei Comparti di lavoro del settore privato. Invece, nell'ambito del pubblico impiego, è la stessa amministrazione che contabilizza e retribuisce il proprio dipendente in Congedo Parentale (che è cosa diversa dall'indennizzo INPS). Ciò non di meno l'assunto espresso dall'INPS (sopra riportato) ha, a nostro avviso, una valenza anche per i lavoratori pubblici, laddove precisa che: **"...è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa..."** Ciò può significare che, nel computo, sono comunque da escludere i giorni non lavorativi. Questo modo di calcolare il Congedo Parentale orario risolverebbe, almeno in parte, l'anomalia (o quella che appare come tale) riscontrabile, ed evidenziata, nella prima ipotesi. Esempio: Congedo Parentale orario svolto per 5 mesi dal 1° febbraio al 30 giugno (180 giorni), da dipendente con il sabato giorno c.d. "libero"; supponendo che nel predetto periodo siano presenti 56 giorni non lavorativi (sabati, domeniche e 4 festività infrasettimanali, questi andrebbero decurtati dai complessivi 180 giorni, per cui i giorni di Congedo Parentale orario effettivamente utilizzati, risultano pari a: $180 - 56 = 124$ giorni.

L'interpretazione formulata nella 2ª ipotesi è, a nostro avviso, rafforzata dall'esame del trattamento economico spettante durante la fruizione del Congedo Parentale ad ore (**vedi successivo passaggio sul trattamento economico**).

Tale problematica avrebbe comunque bisogno di un chiarimento, in attesa della nuova disciplina contrattuale.

Il trattamento economico (per i periodi di CP retribuiti)

Questo è calcolato sull'ultima mensilità spettante prima dell'inizio di ogni periodo di *Congedo Parentale* (rapportata ad 1/30 per ogni giorno di *Congedo Parentale* - paga "mensilizzata") come evidenza anche l'INPS nella citata circolare n.152/2015, **a prescindere dall'orario svolto giornalmente con il regime di Congedo Parentale ad ore.**

Pertanto, il trattamento economico durante i periodi di *Congedo Parentale* (al 100%, al 30% "senza assegni") segue le stesse regole che si applicano al *Congedo Parentale* utilizzato a giorni.

Stante la particolarità del *Congedo Parentale* ad ore riteniamo però opportuno precisare quanto segue:

Le ore non lavorate, derivanti dal *Congedo Parentale* ad ore, sono retribuite:

- al 100% rapportato alla metà dell'orario (pari al 50% effettivi) nei primi 30 giorni di *Congedo Parentale* indipendentemente se fruiti entro oppure oltre il 6° anno di età della prole;
- al 30% rapportato alla metà dell'orario (pari al 15% effettivi) nei successivi 5 mesi (150 giorni) di *Congedo Parentale* e se fruiti non oltre il 6° anno di età della prole;

Oltre i primi 6 mesi di *Congedo Parentale* (calcolati tra madre e padre) non spetta nessuna retribuzione.

Si prescinde dai casi particolari (primo mese al 100% usufruito anche dopo il 6° anno di età della prole) e diritto alla retribuzione anche dal 6° all'8° anno di età della prole per il genitore con basso reddito.

Le ore effettivamente lavorate si retribuiscono sulla base del normale trattamento economico mensile in godimento (30 giorni retribuiti al 100%) determinato sull'**orario medio mensile OMM** (Retribuzione mensile/OMM). L'orario medio mensile, per i singoli profili, è il seguente:

- 156 ore per il personale a 36 ore settimanali; (orario medio giornaliero=6,00h);
- 108 ore per il personale a 25 ore settimanali; (orario medio giornaliero=4,17h)
- 104 ore per il personale a 24 ore settimanali; (orario medio giornaliero=4,00h)
- 78 ore per il personale a 18 ore settimanali; (orario medio giornaliero=3,00h)

Pertanto, nel caso delle ipotesi formulate nell'Approfondimento sopra e a prescindere dalla distribuzione delle ore effettive giornaliere, in quanto nell'arco della settimana si raggiunge comunque la metà dell'orario ordinario, si possono ottenere i risultati evidenziati nelle sottostanti tabelle (**per i primi 6 mesi di Congedo Parentale ad ore**):

Ipotesi 1) Anche il c.d. "giorno libero" e la domenica (e tutte le eventuali festività infrasettimanali comprese nel periodo di *Congedo Parentale* ad ore) sono computate nel periodo e subiscono la stessa riduzione economica del 50%. Ciò significa, in pratica che un intero mese di *Congedo Parentale* ad ore è retribuito al 50%. A tale "frazione" si deve aggiungere la retribuzione delle ore non lavorate (per *Congedo Parentale*) nella misura come da raggruppamenti sopra evidenziati, tendo conto che essendo proporzionali alla metà dell'orario medio, ogni giorno di *Congedo Parentale* ad ore sarà retribuito nella misura ridotta come sopra argomentato.

Ovviamente le ore effettivamente lavorate nei giorni di *Congedo Parentale* ad ore corrispondono alla metà della retribuzione ordinaria giornaliera (50%). Si precisa che, per comodità, si definisce la parte retribuita con il *Congedo Parentale* con il termine "indennizzo", anche se nel pubblico impiego si tratta sempre della normale retribuzione.

Congedo Parentale ad ore (primi 6 mesi)	Retribuzione mensile (RM)		
	Per ore lavorate nel mese sul 50% dell'orario medio mensile	Per ore indennizzate (al 100% e al 30%) nel mese sul 50% dell'orario medio mensile	Totale
1° mese	1*RM*50%	1*RM*50%	1*RM*100%
Dal 2° al 6° mese (5 mesi)	5*RM*50%	5*RM*15%	5*RM*65%
Oltre il 6° mese (N mesi)	N*RM*50%	Nessun indennizzo	N*RM*50%

Esempio: 6 mesi (interi) di *Congedo Parentale* ad ore: 1° mese al 100%; dal 2° al 6° mese; 5 mesi all'65% (50% delle ore al 100%=50% e 50% delle ore al 30%=15%); dal 6° mese in poi l'eventuale utilizzazione del *Congedo Parentale* comporta la sola la retribuzione oraria intera per il 50% delle ore effettivamente lavorate.

Ipotesi 2) Il c.d. "giorno libero" e la domenica (e tutte le eventuali festività infrasettimanali comprese nel periodo di *Congedo Parentale* ad ore) **non sono computate** nel periodo di *Congedo Parentale*, pertanto sono comunque retribuite per intero. Nei restanti giorni della settimana le ore lavorate sono retribuite per intero e le ore non lavorate sono retribuite nella misura come da raggruppamenti sopra evidenziati.

Congedo Parentale ad ore (primi 6 mesi, pari a 180 giorni)	Retribuzione media giornaliera (RMG=RM/OMM)			
	Giorni festivi o non lavorativi Retribuiti al 100%	Giorni lavorati per il 50% dell'orario medio giornaliero	Giorni indennizzati al 100% per il 50% per dell'orario medio giornaliero	Giorni indennizzati al 30% per il 50% dell'orario medio giornaliero
Per semplicità ipotizziamo che in ogni mese (di 30 giorni formali) siano presenti (in media) 10 giorni non lavorativi ("giorni liberi", domeniche e altre eventuali festività infrasettimanali) e, quindi, 20 giorni lavorativi				
Giorni non lavorativi retribuiti per intero 6*10=60 gg	60*RMG*100%	-	-	
Giorni lavorati 6*20=120 gg, di cui	-	120*RMG*50%	30*RMG*50%	90*RMG*15%
Totali:				
<ul style="list-style-type: none"> - Giorni retribuiti al 100% = 60 (RMG 100%) +30 (RMG 50%+indenn.50%) = 90; - Giorni retribuiti al 65% = 90 (RMG 50%+indenn.15%) 				
Pertanto, con tale ipotesi di computo, al termine del 6° mese rimangono ancora disponibili 60 giorni effettivi di Congedo Parentale ad ore da retribuire nella misura del 65% (60 giorni al 50% per l'orario effettivamente svolto integrati con l'indennizzo al 15% per la restante metà dell'orario non svolto).				

Da tale confronto si evince che il trattamento di "maggior favore", che il lavoratore/lavoratrice avrebbe (anche dal punto di vista economico) con lo "scorporo" dei giorni non lavorativi dal calcolo del *Congedo Parentale* ad ore, è quello derivante dalla seconda ipotesi.

Tale confronto ci conforta (con tutti i dubbi del caso) sul fatto che il sistema di calcolo più equo è quello prospettato nella seconda ipotesi.

Del resto, la prima ipotesi, risulterebbe il prodotto degli effetti simili a quelli del part-time orizzontale, combinati con quelli del *Congedo Parentale* ad ore, con un risultato finale, a nostro avviso, eccessivamente penalizzante.

Specificità del lavoro docente e ulteriori aspetti problematici.

Dal momento che la fruizione del *Congedo Parentale* ad ore non è stata mai attuata né regolata contrattualmente nella scuola, l'attuazione di tale modalità creerà inevitabili problemi. Problemi che solo con un po' di buon senso possono essere superati in attesa del rinnovo del CCNL. È evidente che una eccessiva parcellizzazione del *Congedo Parentale* avrebbe pesanti ricadute sul servizio scolastico e sull'attività didattica. Pertanto, al fine di raggiungere un ragionevole equilibrio tra il diritto individuale (utilizzo ad ore del congedo parentale) con l'altrettanto fondamentale diritto dell'utenza è auspicabile che chi intende fruire del *Congedo Parentale* con modalità oraria lo faccia per periodi medio lunghi. Questo perché la scuola, purtroppo, non potrebbe neanche procedere alla sostituzione del docente che fruisce del *Congedo Parentale* se questi lo richiedesse per brevi periodi. Inoltre è altrettanto auspicabile che si concordi con il DS una modalità tale che l'assenza ricada sempre sulle stesse classi (analogamente all'attivazione del rapporto di lavoro a tempo parziale) e non su classi di volta in volta diverse in modo tale che il DS, sempre per un periodo medio lungo, possa procedere ad una sostituzione del docente con supplente per un periodo stabile e concordato.

Per superare e risolvere in modo definitivo questi problemi è urgente che si apra la trattativa per il rinnovo del CCNL che è fermo, per la parte normativa, al lontano 2007.
