



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

60/2016

Maggio/1/2016 (*)

Napoli 3 Maggio 2016

La Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, in risposta all'Interpello n. 13 dell'11 aprile 2016, fornisce chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della disciplina sui congedi parentali ex art. 32 del D.Lgs n. 151/2001 come da ultimo modificato dal D.Lgs n. 80/2015.

Come noto, ai sensi **dell'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 80/2015**, che ha riformulato il disposto normativo di cui all'art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001, ai fini dell'esercizio del diritto ai congedi parentali ***"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 cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo".***

Per quanto sopra, è facile evincere che rispetto alla precedente formulazione dell'art. 32, comma 3, il Legislatore del 2015 è intervenuto solo a ***ridurre il limite minimo del periodo di preavviso da quindici a cinque giorni, fermo restando, in continuità con la normativa previgente, il rinvio alla contrattazione collettiva per la disciplina delle modalità e dei criteri di fruizione dei suddetti congedi.***

Ciò premesso, L'Assaereo (Associazione italiana gestione aeroporti) ha avanzato al Ministero del Lavoro istanza d'interpello al fine di conoscere il parere della Direzione generale attività ispettiva in ordine alla corretta interpretazione della

disciplina sui congedi parentali di cui all'art. 32, D.Lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 80, in vigore dal 25 giugno 2015.

CONTENUTO INTERPELLO

L'istante, sopra indicato, a seguito delle modifiche normative intervenute in materia di congedi parentali, ha formulato al Ministero del Lavoro i seguenti quesiti:

- Se a seguito del suddetto intervento normativo, che prevede per la richiesta di congedo un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni, ***le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa possano continuare a ritenersi operative anche con riferimento al periodo di preavviso previgente, fissato nel termine non inferiore ai 15 giorni;***
- Se il datore di lavoro, anche in presenza di una richiesta del lavoratore nel rispetto del termine minimo di preavviso, ***può disporre una diversa collocazione temporale di fruizione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa.***

RISPOSTA INTERPELLO

Risposta primo quesito

Per quanto concerne il **primo quesito** il Ministero del Lavoro **chiarisce** che sono da ritenere operative le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 80/2015.

In particolare, ha puntualizzato il Ministero, deve ritenersi che ***i termini di preavviso minimi restino fissati in 15 giorni tutte le volte in cui la contrattazione collettiva abbia richiamato***, ai fini della loro individuazione, ***il termine minimo previsto dalla normativa vigente al momento della definizione degli accordi.***

Risposta secondo quesito

Per quanto concerne il secondo quesito, riguardante la **possibile collocazione temporale alternativa del congedo da parte del datore di lavoro**, il Ministero pur ribadendo che **la fruizione del congedo parentale è qualificata dalla giurisprudenza quale diritto potestativo, in relazione al quale vige l'unico onere del rispetto del preavviso** (cfr. Cass. 16 giugno 2008, n. 16207), ricorda la possibilità di disciplinarne l'utilizzo, al pari dei permessi ex **Legge n. 104/1992**, così come rappresentato con risposte ad interpello n. 31/2010 e n. 1/2012, tramite "**accordi da prendere a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali**, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia".

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/GC