

Congedi parentali: le precisazioni del Ministero del Lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 13 dell'11 aprile 2016, ha fornito delle precisazioni in ordine alla corretta interpretazione della nuova 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. 80/2015.

Il Ministero ha fornito chiarimenti su due quesiti:

- 1) il primo riguardante il periodo di preavviso da rispettare per la domanda di congedo;
- 2) il secondo riguardante la possibilità per il datore di lavoro di disporre una diversa collocazione temporale di fruizione del congedo in ragione di comprovate esigenze di funzionalità organizzativa.

Con il primo quesito è stato chiesto al Ministero se le previsioni contenute nella contrattazione collettiva formatasi nella vigenza della precedente disciplina normativa, che fissavano il periodo di preavviso in un termine non inferiore ai quindici giorni, possano continuare a ritenersi operative anche dopo l'entrata in vigore (25 giugno 2015) del D.lgs. n. 80/2015 il quale stabilisce, per la richiesta di congedo, un periodo di preavviso non inferiore a cinque giorni.

Il Ministero ha citato, innanzitutto, quanto disposto dall'art. 7, comma 1, lett. c), D.lgs. n. 80/2015, e cioè 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 cinque giorni indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo"*.

Il Ministero ha poi precisato che il legislatore con la norma sopra richiamata, 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.

Il Ministero ha, quindi, concluso che si possa ritenere che le clausole della contrattazione collettiva già vigenti alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015 (25 giugno 2015), continuano ad essere efficaci anche in relazione alla individuazione dei termini di preavviso nella stessa previsti. In particolare, deve ritenersi che i termini di preavviso minimi restano 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.

Quanto al secondo quesito, il Ministero ha richiamato la Giurisprudenza della Corte di Cassazione, la quale qualifica il diritto alla fruizione del congedo parentale come diritto potestativo, in relazione al quale vige unicamente l'onere del rispetto del preavviso. Il Ministero ha altresì precisato che rimane salva la possibilità di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi, che possono avere anche cadenza mensile, con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali al fine di contemperare la necessità di buon andamento dell'attività dell'impresa con il diritto alla cura della famiglia.

Per visionare l'interpello del Ministero del Lavoro n. 13/2016 clicca qui <http://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/13-2016.pdf>