

MATERNITÀ E PATERNITÀ CCNL DEL TERZIARIO: MATURAZIONE DI FERIE, PERMESSI E MENSILITÀ AGGIUNTIVE IN CONGEDO PARENTALE

CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi, rinnovato il 22 marzo 2024, integrato dall'Accordo del 28 marzo 2024

Nel presente aggiornamento si analizza la maturazione degli Istituti della tredicesima, delle ferie, della quattordicesima e dei permessi durante l'assenza dal lavoro per congedo parentale, alla luce dell'accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, distribuzione e servizi.

TREDICESIMA E FERIE

Come noto, per **"congedo parentale"** si intende, ai sensi dell'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 105/2022, l'astensione facoltativa dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore:

- nei primi dodici anni di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento),
- anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

In particolare, ciascun genitore può fruire di un periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato), con i seguenti limiti:

- la madre lavoratrice può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il padre lavoratore può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi;
- complessivamente i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale.

Il limite complessivo di 10 mesi è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a 3 mesi.

Nel caso di "genitore solo" il periodo massimo di congedo parentale spettante, che può essere goduto in modo frazionato o continuativo, ammonta a 11 mesi.

Come si ricorderà, con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 105/2022 in vigore dal 13 agosto 2022, è stato sostanzialmente riscritto il comma 5 dell'articolo 34 del D.Lgs. n. 151/2001. Pertanto, a decorrere dal 13 agosto 2022:

"I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva".

Le disposizioni in merito alla maturazione degli istituti di ferie e tredicesima sono state uniformate in caso di fruizione di congedo obbligatorio o parentale. Tuttavia, la previsione secondo cui i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di "riposi" non è presente nell'articolo 22 del T.U. in relazione al congedo obbligatorio. In assenza di indicazioni di prassi, l'espressione "riposi" parrebbe riferirsi a disposizioni di legge, quali i riposi:

- per allattamento (articoli 39, 40 e 41 del T.U.),
- per i figli con handicap grave (articolo 42 del T.U.), e non a disposizioni di derivazione contrattuale (quali i permessi/ROL).

A riprova di tale interpretazione, il congedo parentale può invero essere chiesto anche frazionato ad ore (a differenza del congedo di maternità) e, con tale indicazione normativa, le ore di congedo parentale non avrebbero ricadute sui riposi tutelati dalla legge.

Con tale interpretazione si ritiene conseguentemente che, ai sensi del rinnovato articolo 34 del T.U., le regole di maturazione di permessi/ROL in caso di fruizione di congedo parentale non debbano essere variate salvo interventi di modifica da parte dei CCNL.

QUATTORDICESIMA

Rispetto ai vincoli di legge sopra richiamati, i CCNL possono:

- prevedere condizioni di miglior favore;
- disciplinare istituti di derivazione contrattuale (quali quattordicesima e permessi). Quattordicesima Come si ricorderà, il D.Lgs. n. 105/2022 ha uniformato il calcolo dell'indennità di congedo parentale per cui, ai sensi del novellato articolo 34 "l'indennità [di congedo parentale, n.d.a.] è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23" (congedo obbligatorio).

Il rinnovato articolo 198 del CCNL terziario, distribuzione e servizi dispone che **"i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di quattordicesima mensilità"**.

PERMESSI

Il rinnovato articolo 198 del CCNL terziario, distribuzione e servizi dispone che i periodi di congedo parentale non comportano riduzione di riposi.

IL CCNL Confcommercio, nella Comunicazione n. 16 del 29 marzo 2024, ha chiarito che con l'espressione "riposi", in tale contesto, si fa riferimento all'espressione "ROL ed ex-festività" computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di - ferie, - riposi, - tredicesima e - quattordicesima, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio.

Luino, 14.05.2024