

**Pareri resi sul
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA
E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE
15 MAGGIO 2000, N. 10**

TITOLO IV - Rapporto di lavoro

Art. 56 – Congedi dei genitori

Il diritto a percepire l'intera retribuzione nel limite di trenta giorni previsti dal comma 2 lettera c) dell'art.56 del C.C.R.L. va riconosciuto per anno solare per ciascun figlio di età compresa tra 0 ed 8 anni?

Il diritto a percepire l'intera retribuzione spetta soltanto per i primi trenta giorni di assenza, anche in presenza di più figli di età inferiore ad otto anni "nel rispetto dei limiti temporali previsti dal d.lgs. n.151/2001".

Quanti giorni di astensione dal lavoro spettano al genitore per la malattia del figlio di età non superiore a 3 anni e qual è il trattamento economico previsto per tali giorni di assenza?

Come stabilito dal comma 1 dell'art. 47 del d.lgs. n.151/2001 "Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni". L'art. 56 comma 2 lett. d) del C.C.R.L. riconosce alle lavoratrici madri ed, in alternativa, ai lavoratori padri per ciascun anno di età del bambino, cinque giorni di assenza retribuita secondo le modalità indicate nella stessa lettera c) dello stesso comma 2.

Quanti giorni di astensione dal lavoro spettano al genitore per la malattia del figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni e qual è il trattamento economico previsto per tali giorni di assenza?

Secondo quanto disposto dall'art.47 del decreto legislativo n.151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, richiamato dall'art.56 del vigente CCRL per quanto non espressamente previsto dallo stesso in materia di tutela della maternità, a ciascun genitore, alternativamente, è garantito il diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per la malattia di ogni figlio di età compresa tra i 3 e gli 8 anni. Tali giorni non sono retribuiti ma sono computati nell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza.

Qualora nel corso di un anno il genitore non usufruisca, per la malattia del figlio di età inferiore a tre anni, dei giorni di assenza retribuita previsti dalla lettera d) dell'art.56, i giorni non utilizzati possono essere cumulati?

I giorni di assenza retribuita per malattia del figlio di età inferiore a tre anni non fruiti nel corso dell'anno solare non sono cumulabili.

In quali casi il dipendente può avvalersi dell'autocertificazione prevista dalla lettera g) dell'art.56 del C.C.R.L.?

L'autocertificazione prevista da tale norma è da intendersi come dichiarazione del dipendente, resa sotto la propria personale responsabilità, del caso eccezionale,

imprevisto ed imprevedibile che abbia reso impossibile la presentazione dell'istanza di fruizione del congedo parentale entro il ridotto termine di quarantotto ore indicato dal primo periodo della stessa lettera g).

Come devono essere computati il sabato e la domenica nel caso di fruizione frazionata del congedo parentale?

1. Nell'ipotesi in cui il dipendente, dopo avere usufruito di giorni di congedo parentale fino al venerdì torni al lavoro il lunedì successivo, non vanno conteggiati come congedo parentale il sabato e la domenica.
 2. Nell'ipotesi in cui il dipendente, dopo aver fruito di congedo parentale dal lunedì al venerdì, fruisca immediatamente dopo di ferie (o altri congedi o permessi) alle quali segua l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa, le giornate festive e i sabati ricadenti tra il suindicato periodo di congedo parentale e le ferie (o altro congedo o permesso) non vanno computati come congedo parentale.
 3. Viceversa, quando si susseguono, senza effettiva ripresa dell'attività lavorativa, un primo periodo di congedo parentale, un periodo di ferie (o altro congedo o permesso) e un ulteriore periodo di congedo parentale, i giorni festivi e i sabati che si collocano immediatamente dopo il primo periodo di congedo e immediatamente prima del successivo vanno conteggiati come giorni di congedo parentale.
- Si fa presente che tale orientamento tiene conto di quanto precisato dall'I.N.P.S. nel messaggio n. 283790 del 25.10.2006.

L'astensione facoltativa dal lavoro disciplinata alla lettera c) del 2° comma dell'art.56 del C.C.R.L. deve intendersi fruibile dai genitori solo alternativamente?

Secondo quanto espressamente previsto dal comma 1 dell'art.56 del C.C.R.L. 2002/2005 del comparto non dirigenziale, al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. n.151/2001 e successive modifiche ed integrazioni, oltre alle disposizioni di cui al comma 2 dello stesso art.56 ai fini del trattamento economico.

Il D.Lgs. n.151/2001 disciplina i congedi connessi alla maternità e paternità disponendo, al comma 2 dell'art.1, che "sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi (...)". In particolare, il comma 1 dell'art.32 prevede che "Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro" secondo le modalità previste dallo stesso articolo; tale norma sancisce il diritto per i genitori di fruire del congedo parentale anche contemporaneamente, così come chiarito pure dalla circolare dell'INPS n.109 del 6 giugno 2000.

Pertanto, l'astensione facoltativa dal lavoro disciplinata alla lettera c) dell'art.56 del C.C.R.L. deve intendersi fruibile dai genitori anche contemporaneamente, in armonia con la richiamata normativa statale.

Si specifica, ulteriormente, che ai fini del trattamento economico del periodo di astensione facoltativa il comma 2 lett.c) dell'art.56 del C.C.R.L. prevede che "per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri i primi trenta giorni di assenza per anno solare (...) non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio. Per tale assenza spetta l'intera retribuzione fissa mensile, comprese le quote di salario fisse e ricorrenti".

Il contratto collettivo, dunque, limita il beneficio dell'intera retribuzione ai primi trenta giorni di assenza complessivamente, anche se utilizzati da entrambi i genitori alternativamente o contemporaneamente.

Il riconoscimento del beneficio dell'astensione facoltativa prevista dalla lettera c) dell'art. 56 è estensibile al genitore adottivo?

Nulla osta all'applicazione della citata norma contrattuale in quanto, benché la richiamata lettera c) citi soltanto l'art. 32 del d.lgs. n. 151 del 2001, recante la

disciplina del congedo parentale, e non anche l'art. 36 che estende il congedo parentale ai casi di adozione (nazionale e internazionale) e di affidamento, non pare immaginabile che il contratto collettivo abbia inteso escludere dal beneficio economico il genitore adottivo, anche considerando che il citato art. 36 del d.lgs. n. 151/2001 riconosce pure al genitore adottivo il diritto all'indennità di cui all'art. 34, comma 1, modificando soltanto i margini temporali di riferimento.

E' riconoscibile il congedo parentale ad un dipendente a cui è stato temporaneamente affidato un minore? In che misura può beneficiare del congedo?

Nulla osta a che il dipendente temporaneamente affidatario di un minore possa usufruire del congedo parentale, peraltro previsto dal d.lgs. 151/2001, ai sensi dell'art. 56 del CCRL.

Relativamente al numero dei giorni di permesso spettanti a titolo di congedo parentale, si ritiene che lo stesso debba essere rapportato alla durata dell'affidamento.