



Al Direttore dell'Agencia delle Entrate  
*Ernesto Maria Ruffini*

Al Capo Divisione Risorse dell'Agencia  
delle Entrate  
*Antonio Dorrello*

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane  
dell'Agencia delle Entrate  
*Laura Caggegi*

A tutte le componenti e i componenti  
del CUG dell'Agencia delle Entrate

## **Disconoscimento congedi parentali in caso di parto plurimo - Richiesta chiarimenti e contestuale diffida alle decurtazioni stipendiali.**

Giungono alla scrivente Organizzazione Sindacale segnalazioni circa decurtazioni stipendiali operate nei confronti di colleghe a seguito di disconoscimento di 30 giorni di congedo parentale retribuito al 100 % in caso di parto plurimo.

Con il nuovo contratto Funzioni Centrali, sottoscritto il 9 maggio 2022, è stato espressamente riconosciuto il mese al 100% anche per il secondo gemello <sup>(1)</sup>.

Da interlocuzioni con lo staff di alcune delle DP interessate sembrerebbe che il mese di retribuzione al 100 % sia stato riconosciuto a genitori con parto plurimo solo a partire dal 2019 e sia stato disconosciuto per i genitori che hanno avuto il parto in dato anteriore al 2019.

Semberebbe, inoltre, che la chiusura dell'Agencia dipenda da un vetusto parere ARAN <sup>(2)</sup> che si pone, non solo con evidente anacronismo rispetto alla contrattazione attuale ma anche in piena violazione dei sacrosanti principi di conciliazione cura - lavoro che per definizione non possono prescindere dall'auto organizzazione del tempo di vita, e sebbene,

---

<sup>1</sup> L'art. 28 comma 3 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 recita "Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. n. 151 del 2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2".

<sup>2</sup> ARAN (3287 del 14.01.2014) sancisce "che tale periodo interamente retribuito debba considerarsi "unico" a prescindere dal numero dei figli. La ratio di tale interpretazione deve rinvenirsi nel fatto che tale beneficio contrattuale rientra nelle tutele legate all'evento "parto" e che, pertanto, in quanto tale, non può essere incrementato con riferimento a ciascun figlio.

nessuna norma o previsione contrattuale abbia mai legato la fruizione dei primi giorni di congedo al 100 % all'evento parto.

Non solo, all'indomani dell'emanazione del decreto Legislativo 151/2001, l'INPS, con parere n. 569 del 27 giugno 2001, aveva già sancito che in caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascun genitore ha diritto a fruire per ogni nato del numero di mesi di congedo parentale previsti dallo stesso art. 32 comma 1 del d.lgs. n. 151 del 2001 senza mai fare riferimento all'evento parto.

La prima questione che poniamo è, dunque, quella della vigenza della disciplina del nuovo CCNL considerato che l'Agenzia ritiene pacifica l'applicazione della disciplina dei 30 giorni al 100 per cento per ciascun figlio, vedi nota interpretativa 335572 DC AdE del 30.08.2022<sup>(3)</sup>.

Osserviamo sin d'ora che se da un lato il diritto al congedo, secondo la vigenza del CCNL del 9 maggio 2022 potrebbe ratione temporis essere considerato a partire dal 2019 (anno di riferimento normativo del contratto) è pur vero che il diritto alla sua fruizione ha un arco temporale di 12 anni dalla nascita e quindi considerare la data di nascita come momento di formazione a partire dal quale sorge il diritto e non il lasso temporale di fruizione equivale a limitarne l'ambito di applicazione, oltre che adottare un'interpretazione in piena controtendenza con le modifiche normative di sostegno alla genitorialità, talora di derivazione costituzionale o comunitaria.

Superata, la questione della vigenza temporale si eccipisce in ogni caso la questione del rinvio testuale fatto già dai precedenti contratti (da ultimo art. 44 comma 3 CCNL 2016-2018) all'art. 32 comma 1 decreto legislativo 151 /2001 che sin dalla sua emanazione ha sempre parlato di "ciascun figlio. La disciplina di favore resa esplicita con l'inserimento nell'ultimo CCNL della locuzione "per ciascun figlio" ha colmato un vuoto contrattuale rispetto a una disciplina sui congedi che a partire dal 2001 ha sempre fatto riferimento a "ciascun figlio".

Si ritiene che il bene tutelato dalla norma sin dalla sua emanazione e alla quale da sempre hanno fatto anche i precedenti CCNL sia il diritto all'assistenza dei singoli bambini. Pertanto, dovrebbe essere del tutto irrilevante che i figli nascano separatamente o simultaneamente, con tutti i corollari di fatica e sforzo, per di più, che tale evento porta con sé. Si osserva anche ai fini di una valutazione di soccombenza in giudizio dell'Amministrazione che la giurisprudenza in materia (antecedente all'ultima formulazione dell'ultimo CCNL Funzioni Centrali) ha dato ragione alle lavoratrici (in questo caso della Scuola) che hanno presentato ricorso contro la decurtazione del congedo al 100 % stabilendo che, in caso di parto gemellare, il diritto al congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. 151/2001, spetta per ogni

---

<sup>3</sup> "considerato che al comma 3, rispetto alla precedente formulazione, risulta specificato "per ciascun figlio" il trattamento economico di maggior favore previsto per i primi trenta giorni è ora esteso a ciascun figlio nato anche in caso di parto plurimo".

figlio, applicando la disciplina di favore prevista dal CCNL di riferimento, il cui contenuto è identico alle previgenti previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Centrali) e sancendo il diritto a un'indennità economica spettante pari al 100% della retribuzione per ogni figlio.

È il gemello, dunque, il presupposto del diritto: non il parto, né i genitori.

Posto quanto sopra, si chiedono, dunque, chiarimenti su quanto sopra esposto riservandosi di adire sin d'ora la via giudiziaria e diffidando l'Amministrazione dal proseguire alla decurtazione dei congedi ritenendo che la vigenza contrattuale non possa essere scissa dal lasso temporale di fruizione del diritto e che la normativa prevista all'art. 32 in *re ipsa* contenga la tutela retributiva in caso di parto plurimo, in assenza della quale si configurerebbe una discriminazione tra gemelli e figli nati in date diverse (verso i quali è pacifico che si applichino i congedi al 100 % per i primi trenta giorni).

Al di là del piano normativo, interpretativo e di tutela della genitorialità, vi è poi il consueto e recidivo piano della violazione dei principi di leale collaborazione e buona fede, visto che per un lasso di tempo i congedi sono stati contabilizzati a sistema al 100 per cento, salvo poi essere decurtati retroattivamente e inaspettatamente.

Infine, si stigmatizza anche da un punto di vista metodologico la prassi ricorrente dell'Amministrazione di non inviare preventivamente al personale le comunicazioni relative alle decurtazioni stipendiali con le relative specifiche delle causali e di non tenere in alcun modo conto della possibilità di piani di ammortamento sul recupero che tengano conto degli impatti che tali tagli (che nel caso di specie arrivano a superare il quinto della rata stipendiale) hanno sulle colleghe e i colleghi.

In attesa di un cortese riscontro si porgono cordiali saluti.

*Roma, 6 settembre 2023*

p. USB PI Agenzie Fiscali  
*Paolo Campioni*  
*Dafne Anastasi*