



All'On. Fabiana Dadone
Ministro della Pubblica Amministrazione
Dipartimento della Funzione Pubblica

Al Dott. Pierluigi Mastrogiuseppe
Direttore dell'ARAN

Loro SEDI _____

Con riferimento alle note prot. 0005061 del 25.07.2019 e 60092 del 06.08.2019, con cui l'Aran ha espresso la propria interpretazione relativamente alle norme che disciplinano il congedo parentale in caso di parto plurimo, si rappresentano le seguenti osservazioni :

L'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 recante "*Congedo parentale*", apre con "***Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal presente articolo...***"

Questo a conferma del diritto spettante a ciascun genitore di congedo parentale per ogni bambino e quindi la duplicazione del periodo di congedo consentito in caso di parto plurimo.

Il D. Lgs. n. 151/2001 non si pronuncia sulle fattispecie legate al parto plurimo se non per la previsione di cui all'articolo 41 recante "*Riposi per parti plurimi*" dove nulla si dice con riferimento alla percentuale di retribuzione spettante per il congedo parentale.

Come si evince dalla Sentenza del 16 giugno 2008, n. 16207 della Corte di Cassazione Sezione Lavoro, il congedo parentale ha come finalità di soddisfare le "*esigenze puramente fisiologiche del minore ma, specificamente, intende appagare i suoi bisogni affettivi e relazionali onde realizzare il pieno sviluppo della sua personalità sin dal momento dell'ingresso nella famiglia*".

Tale circostanza può essere concretamente realizzata anche attraverso un parallelo riconoscimento economico.

In caso di parto plurimo tale tesi è avvalorata dal maggiore impegno dei genitori nel fronteggiare le esigenze legate alla contemporaneità di due o più figli.



Infatti il legislatore garantisce la presenza del genitore accanto ai figli e in caso di parto plurimo, assicura la duplicazione del congedo proprio in ragione del maggiore impegno cui devono far fronte i genitori.

Per soddisfare appieno questi bisogni sono necessari supporti economici; limitare i benefici di carattere retributivo, significherebbe pregiudicare la soddisfazione piena di questi bisogni.

Tale considerazione deriva peraltro dall'articolo 31 della Costituzione che testualmente recita *“La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi, con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità, l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo”*.

Ed ancora in linea con questo orientamento l'articolo 31 del CCNL 2006/2009 Università al comma 1 recita *“Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel d.lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8.3.2000, n. 53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel d.lgs. 151/2001”*.

Lo stesso CCNL 2006/2009 Università all'articolo 31 pur trattando al comma 4 la retribuzione per intero dei primi trenta giorno di congedo parentale, nulla dice con riferimento al parto plurimo.

Circostanza del parto plurimo considerata invece al comma 10 dello stesso articolo 31 per i *“Riposi giornalieri della madre”* (*“In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo di cui all'art. 39 del d.lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre”*).

Tutto questo a rafforzare l'idea che il periodo di congedo e la connessa retribuzione siano previsti **“per ogni bambino”**.

Chiarificatrice e puntuale nella descrizione della interpretazione qui sostenuta è la sentenza n. 72/2017 del Tribunale Ordinario di Novara.

Sul Web infine si segnalano interpretazioni in senso estensivo della retribuzione al 100% per i primi 30 giorni di congedo parentale **per ciascun figlio** in caso di parto plurimo.

A titolo esemplificativo si riportano di seguito alcuni link e un focus per ognuno:

- <http://www.euroedizioni.it/37-notizie/2001/1372-il-congedo-parentale-raddoppia-in-caso-di-gemelli>

dove fra l'altro si legge "Nel caso quindi di parto gemellare (o plurimo), si ha diritto alla retribuzione (senza condizioni di reddito) per 12 mesi, di cui i primi due mesi retribuiti per intero e il restante periodo al 30%".

- https://www.enpam.it/wp-content/repository/universaliamedia/LMM/Documentazione/531%20Mauro_Di_Fresco%20Congedo_parentale_parto_plurimo-1.pdf

dove fra l'altro si legge "Non vi è dubbio che in caso di parto plurimo, i primi 30 giorni di congedo parentale, dovranno essere retribuiti al 100% e tale congedo, retribuito sempre al 100% potrà essere fruito per ogni figlio o figlia".

Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene perseguibile la seguente lettura dell'art. 31, comma 4 del CCNL 2006/2009 Università:

*Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, **i primi trenta giorni**, [per ogni bambino (in linea con l'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001 che apre con la dicitura "Per ogni bambino")] 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**, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.*

Roma 27.11.2019

Il Coordinatore Generale Nazionale
FGU GILDA Unams – Dipartimento Università
Arturo Maullu



Allegati :

ARAN - prot.0005061 del 25/07/2019

Università di Bari Aldo Moro - prot. 83458 del 12/11/2019



Direzione Contrattazione 1
U.O. Settori Conoscenza

Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"
Direzione Risorse Umane
Palazzo Ateneo
Piazza Umberto 1, n. 1
70121 BARI

universitabari@pec.it

Risposta a PEC 2019-UNBACLE-0048938
Prot. ARAN E. n 0004410 del 25/06/2019

Oggetto: trattamento economico dei primi trenta giorni nell'ambito di congedo parentale in caso di parto plurimo. Fruizione per frazione di ora dei permessi orari di cui alla legge 104/1992.

Con la nota in riferimento codesto Ateneo chiede se:

- 1) in caso di parto plurimo i primi trenta giorni di congedo parentale retribuiti per intero - di cui all'art. 31 del CCNL Università del 16.10.2008 – vadano riconosciuti per ogni bambino;
- 2) nell'ipotesi di utilizzo in modalità oraria dei permessi di cui all'art.33, comma 3, della legge n. 104/1992 - prevista all'art. 49 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 - sia possibile consentire la fruizione anche per frazioni di ora.

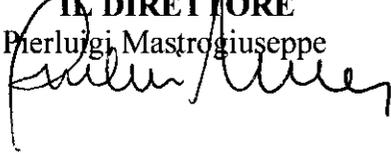
In riferimento al punto 1), si rileva che l'art. 31, comma 4, del CCNL Università del 16/10/2008, espressamente prevede che *"nell'ambito del periodo di congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1, lett. a) e 34, comma 1, del d.lgs. 151/2001, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori 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 [...]".* La formulazione adottata dalla clausola contrattuale, in assenza di altra previsione, non consente una diversa interpretazione se non quella che i trenta giorni vanno considerati nell'ambito del periodo di congedo unitariamente inteso, periodo la cui durata complessiva, ai sensi del d.lgs. n. 151/2001, varia in relazione al numero dei figli. Pertanto il beneficio contrattuale va ricondotto unicamente all'evento del parto.

Una diversa interpretazione, peraltro, non sarebbe in linea con la quantificazione dei costi contrattuali previsti per il CCNL del comparto di riferimento, approvati dal Governo e certificati positivamente dalla Corte dei Conti.

In riferimento al punto 2), si osserva che l'art. 49, comma 1, del CCNL Istruzione e Ricerca del 19/04/2018, ha previsto un'applicazione più flessibile dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/1992, disponendo che il lavoratore possa beneficiare dell'istituto in parola anche sotto forma di permessi orari, nel limite massimo di 18 ore mensili.

Al riguardo, relativamente alla possibilità che gli stessi possano essere utilizzati anche per frazioni di ora, occorre considerare che la fruizione per un arco temporale molto ridotto risulta oggettivamente incompatibile con l'esigenza di prestare assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità. Pertanto, al fine di evitare potenziali effetti distorsivi della previsione contrattuale ed in coerenza logica con lo spirito della fonte legislativa, non appare sostenibile la fruizione dei permessi per un arco temporale inferiore ad un'ora, mentre si deve ritenere plausibile l'utilizzo per le frazioni superiori alla stessa (es. 1 ora e 20 minuti).

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE
Pierluigi Mastrogiuseppe


Prot. n. 83458

Bari 12.11.2019

Ai Direttori delle Direzioni
Ai Coordinatori dei
Dipartimenti
Ai Responsabili di Sezione
Al Personale universitario

e p.c. Alle OO.SS.
Alla R.S.U.
LORO SEDI

OGGETTO: Parere ARAN in materia di Congedo parentale in caso di parto plurimo e in materia di permessi orari per assistenza a disabile in condizione di gravità ex legge 104/1992 e s.m.i.

Con nota prot. n. 60092 del 6.08.2019 l'Aran – Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni- ha espresso la propria interpretazione relativamente alle norme che disciplinano il congedo parentale in caso di parto plurimo e alle norme che disciplinano la fruizione dei permessi orari previsti dalla legge 104/1192 e s.m.i.

1) L'art. 31 del CCNL del comparto Università tutt'ora vigente, al comma 4 dispone che *"nell'ambito del congedo parentale previsto dall'art. 32 comma 1 lett. A) e 34 comma 1 del d.lgs. n. 151/2001 per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi 30 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..."* Con riferimento al parto plurimo l'Aran si è pronunciata affermando che *"la formulazione adottata dalla clausola contrattuale, in assenza di altra previsione, non consente una diversa interpretazione se non quella che i 30 giorni vanno considerati nell'ambito del periodo di congedo unitariamente inteso, periodo la cui durata complessiva ai sensi del d.lgs. n. 151/2001, varia in relazione al numero dei figli.*

Pertanto, il beneficio contrattuale va ricondotto unicamente all'evento parto."

Sulla base di tale interpretazione normativa, in caso di parto gemellare, i primi 30 giorni di congedo parentale, complessivamente considerati indipendentemente dal minore per il quale sono stati fruiti, sono retribuiti al 100%. I successivi giorni di congedo parentale, il cui numero varia in base al numero dei figli sono retribuiti al 30%.

SEZIONE PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO E CEL
U.O. Rilevazione e Monitoraggio Orario di Lavoro

Piazza Umberto I, n. 1 - 70121 Bari (Italy)
tel (+39) 080 5717716 –
fax (+39) 080 5717724 - www.uniba.it –
PEC: universitabari@pec.it
c.f. 80002170720 - p. iva 01086760723



- 2) Con riferimento ai permessi orari di cui alla legge 104/1992 e s.m.i. si osserva che l'art. 49 comma 1 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 ha previsto un'applicazione più flessibile dei permessi di cui all'art.33 comma 3 della legge 104/1992, disponendo che il lavoratore possa beneficiare dell'istituto in parola anche sotto forma di permessi orari, nel limite massimo di 18 ore mensili. Tali permessi devono essere fruiti per un arco temporale non inferiore all'ora in quanto *“la fruizione per un arco temporale molto ridotto risulta oggettivamente incompatibile con l'esigenza di prestare assistenza alla persona con handicap in situazione di gravità. Pertanto, al fine di evitare potenziali effetti distorsivi della previsione contrattuale ed in coerenza logica con lo spirito della fonte legislativa, non appare sostenibile la fruizione dei permessi per un arco temporale inferiore ad un'ora, mentre si deve ritenere plausibile l'utilizzo per le frazioni superiori alla stessa (es. 1 ora e 20 minuti).”*

Di conseguenza, sulla base dell'interpretazione normativa espressa dall'Aran, a decorrere dalla presente circolare, le 18 ore mensili previste dalla legge 104/1992 e s.m.i. per assistere un disabile in condizioni di gravità dovranno essere fruiti nella misura minima di 1 ora. Non saranno considerate frazioni inferiori che dovranno essere giustificate con altro istituto contrattuale.

Si coglie l'occasione per ricordare che, attualmente, i permessi orari di cui alla legge 104/1992 devono essere richiesti mediante giustificativo, completo di firma del Responsabile di Struttura per presa visione. I permessi giornalieri (3 giorni al mese) fruiti sia per assistere un disabile in condizione di gravità sia in quanto dipendente disabile, devono essere richiesti telematicamente, mediante l'utilizzo della piattaforma My Aliseo. Di norma, le giornate di permesso devono essere richieste ad inizio di mese per permettere ai Responsabili di struttura di organizzare le attività lavorative di conseguenza. In caso di necessità le richieste già formulate possono essere annullate e sostituite con una nuova richiesta che dev'essere in ogni caso formulata prima della giornata di fruizione.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Federico GALLO

SEZIONE PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO E CEL
U.O. Rilevazione e Monitoraggio Orario di Lavoro

Piazza Umberto I, n. 1 - 70121 Bari (Italy)
tel (+39) 080 5717716 –
fax (+39) 080 5717724 - www.uniba.it –
PEC: universitabari@pec.it
c.f. 80002170720 - p. iva 01086760723