



# UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

Area Risorse Umane e Organizzazione  
Servizio organizzazione e innovazione  
Palazzo del Maino - Via Mentana, 4 - 27100 Pavia  
Responsabile: dott. Ileana Pomici - tel.0382/9849

---

Pavia, 4G - 12 - 2015

PROT. M. 59392

Titolo VII

Classe 11

A tutto il personale tecnico-  
amministrativo

E p.c.

Alle OO.SS.  
Alle RSU

**Oggetto:** modifiche interpretative a particolari istituti di interesse del personale contrattualizzato

Si ritiene opportuno informare tutto il personale interessato che, a seguito di interpretazioni normative, i seguenti istituti contrattuali hanno subito una decurtazione della tredicesima mensilità e delle ferie.

1. Congedo Parentale
2. Congedo per malattia figlio

## 1. Congedo Parentale

L' art. 32 D.Lgs 151/2001 - congedo parentale (ex astensione facoltativa) stabilisce il diritto, per ciascun genitore, di astenersi dal lavoro per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita (*fino a contraria disposizione di legge*).

Il trattamento economico previsto dall'attuale CCNL 16/10/2008 prevede che i **primi 30 giorni**, computati complessivamente fra 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. Non prevedendo un trattamento di maggior favore riguardo alla

tredicesima, a decorrere dal 2012 il congedo parentale è stato decurtato del rateo di tredicesima mensilità, come prevede invece la legge. Nulla invece cambia per quanto riguarda la maturazione delle ferie per i primi 30 giorni retribuiti.

## **2. Congedo per malattia figlio**

L'art.47/1° e 2° c. D.Lgs.151/2001 prevede che:

"1. 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.

2. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. *(non retribuiti e fruibili a mezza giornata n.d.r.)"*

Il CCNL annovera che, nei casi previsti dall'art.47/1° comma, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri siano riconosciuti trenta giorni per ciascun anno di vita, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita.

I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio.

In considerazione del fatto che il CCNL non dispone diversamente nè per la tredicesima mensilità nè per le ferie, entrambe devono essere decurtate (ai sensi dell'art. 48 D.lgs 151).

Di conseguenza, a decorrere dal 1° gennaio 2016, anche i primi 30 giorni di congedo retribuito per malattia del figlio, subiranno la decurtazione delle ferie.

Per quanto riguarda la tredicesima mensilità, tale decurtazione è stata effettuata a decorrere dal 2012.

## **Parto gemellare e congedo parentale**

L'art.32 comma 1 D.Lgs. esplicita chiaramente che "per ogni bambino" spetta il congedo parentale. Si sottintende quindi il raddoppio del congedo per ogni nato, inclusi i casi di parto gemellare e, non limitando il trattamento economico ad un solo bambino, ne consegue che per "ogni figlio" vi sia il "raddoppio". Infatti, la giurisprudenza stessa non discrimina la lavoratrice madre che ha avuto due figli con un unico parto rispetto a chi ne ha partorito uno per volta.

Si conferma, quindi, quanto applicato finora nei casi di congedo parentale retribuito per i primi 30 giorni per ciascun bambino.

### **Permessi ex art. 30**

In caso di assenze dal servizio per motivi urgenti a salvaguardia della pubblica incolumità che implicano la chiusura dell'Ateneo, l'assenza dal servizio, non essendo imputabile né al lavoratore né al datore di lavoro, non può essere retribuita. (codice civile art.2099).

Tuttavia, in applicazione del disposto di cui all'art.30 CCNL 16/10/2008, è possibile far rientrare le motivazioni di cui sopra fra quelle previste dal contratto e di conseguenza, utilizzando i permessi retribuiti per motivi personali debitamente documentati o autocertificati, è possibile giustificare l'assenza dal servizio anche per le situazioni di forza maggiore.

In alternativa, si possono utilizzare gli altri istituti giuridici previsti dal contratto quali ferie, recupero festività soppresse, recupero straordinari, permessi a recupero.

Il Servizio organizzazione e innovazione e il Servizio gestione trattamento economico e previdenziale sono a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti.

IL DIRIGENTE DELL'AREA

(Emma Varasio)



EV/IP/NM