



LINEE GUIDA MATERNITÀ E CONGEDI PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

ULTIMO AGGIORNAMENTO 26/02/2024

LA MAMMA

La prima cosa da fare

La lavoratrice in gravidanza comunica il suo stato al proprio Responsabile e all'Ufficio preposto alla gestione delle presenze del personale tecnico amministrativo, per poter garantire la propria tutela.

La comunicazione può essere effettuata anche tramite mail allegando il certificato medico attestante lo stato di gravidanza. Con la stessa modalità è possibile inviare ogni ulteriore comunicazione.

Controlli prenatali

La lavoratrice in stato di gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche.

È escluso l'utilizzo per la partecipazione al corso di accompagnamento alla nascita.

Come fare

Informare preventivamente il proprio Responsabile.

Inserire il giustificativo "Permesso esami prenatali" tramite Startweb allegando la relativa attestazione riportante la data, gli orari e la natura della visita (legata allo stato di gravidanza).

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D.Lgs. 151/2001 Art. 14

Tutela della sicurezza e della salute

La normativa prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio, purché il datore di lavoro sia stato informato dello stato.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento dei pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri: la lavoratrice è addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto oppure nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

Le donne in gravidanza e in allattamento non possono svolgere attività che prevedano esposizione a radiazioni ionizzanti o rischio di contaminazione.



Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare (modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, interdizione dal lavoro).

Riferimento normativo

D.Lgs. 151/2001 art. 6 "Tutela della sicurezza e della salute"

D.Lgs. 151/2001 art. 7 "Lavori vietati" - D.Lgs. 151/2001 Allegato A (elenco lavori vietati)

D.Lgs. 151/2001 art. 8 "Esposizione a radiazioni ionizzanti"

D.Lgs. 151/2001 artt. 11 e 12 "Valutazione dei rischi" e "Conseguenze della valutazione"

Interdizione anticipata dal lavoro

La Direzione territoriale del lavoro e l'ASL dispongono l'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi nei seguenti casi:

- gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose presumibilmente aggravate dalla gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della donna o del bambino (lavori vietati);
- impossibilità allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni.

Come fare

In caso di problemi legati alla gravidanza: comunicare al proprio Responsabile l'assenza dal servizio il primo giorno in cui questa si verifica e trasmettere all'Ufficio preposto, tramite mail, copia della ricevuta rilasciata dall'ASST di competenza, unitamente a copia del certificato rilasciato dallo specialista ginecologo o da struttura pubblica;

In caso di problemi legati all'ambiente di lavoro: comunicare lo stato di gravidanza al proprio Responsabile che deve tempestivamente adottare le misure necessarie per tutelare la salute della dipendente. Il giustificativo viene inserito d'ufficio.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D.Lgs. 151/2001 artt. 7, 11, 12 e 17

Malattia legata allo stato di gravidanza

La malattia determinata dalla gravidanza o da puerperio non è computabile agli effetti della durata prevista per il trattamento normale di malattia (periodo di comporto).

Come fare

Informare il proprio Responsabile e trasmettere all'Ufficio preposto, tramite mail, copia del certificato medico riportante il legame della malattia con lo stato di gravidanza.

Il giustificativo viene inserito d'ufficio.

Retribuzione

Intera retribuzione, salva la trattenuta per i primi 10 giorni di malattia prevista dal D.L. 112/2008.



Riferimento normativo

D.P.R. 1026 del 25/11/1976

Nascita

La dipendente comunica all'Ufficio preposto, entro 30 giorni dal parto, la nascita del proprio figlio con autocertificazione resa ai sensi del D.P.R. 445/2000.

La nascita del figlio deve essere comunicata anche tramite la procedura [U-WEB – I Miei Dati Fiscali e Previdenziali](#) raggiungibile da *Io@Unipv*.

Congedo di maternità

La lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per 5 mesi complessivi così articolabili:

- 2 mesi antecedenti la data presunta del parto e fino al giorno del parto + 3 mesi successivi alla data effettiva del parto;
- 1 mese antecedente la data presunta del parto e fino al giorno del parto + 4 mesi successivi alla data effettiva del parto;
- 5 mesi immediatamente successivi alla data effettiva del parto.

Si precisa che, in caso di documentate complicazioni, la richiesta di maternità flessibile (1+4 o 0+5), seppure già accordata, può essere successivamente modificata o revocata su espressa richiesta della dipendente.

Se il parto avviene in anticipo, rispetto alla data presunta, i giorni non goduti tra la data effettiva e la data presunta del parto, si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata è possibile chiedere, una volta sola per ogni figlio, la sospensione del congedo di maternità e utilizzare tutto o parte del congedo a partire dalla data di dimissioni, purché sia certificata la compatibilità delle condizioni di salute della madre con la ripresa dell'attività lavorativa.

Come fare

Congedo di maternità tradizionale 2+3 mesi: presentare, tramite mail all'Ufficio preposto, copia del certificato medico attestante la data presunta del parto sulla base del quale viene calcolato il periodo di astensione obbligatoria.

Congedo di maternità flessibile 1+4 mesi: fare richiesta presentando certificazione di compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro dal primo giorno dell'ottavo mese, rilasciata dal medico specialista del SSN o convenzionato e dal medico del lavoro competente. I certificati devono riportare la data presunta del parto.

Tale richiesta deve pervenire entro e non oltre la fine del settimo mese di gravidanza. In caso di mancato rispetto delle tempistiche, verrà applicato d'ufficio il congedo di maternità tradizionale.

Congedo di maternità flessibile 0+5 mesi: fare richiesta presentando certificazione di compatibilità dell'avanzato stato di gravidanza con la permanenza al lavoro fino alla data del parto, rilasciata dal medico specialista del SSN o convenzionato e dal medico del lavoro competente. I certificati devono riportare la dicitura "fino alla data di nascita".



Tale richiesta deve pervenire entro e non oltre la fine del settimo mese di gravidanza. In caso di mancato rispetto delle tempistiche, verrà applicato d'ufficio il congedo di maternità tradizionale.

Per richiedere il congedo di maternità, non è necessaria alcuna pratica INPS.

In caso di ricovero del neonato, inviare tramite mail all'Ufficio preposto, la richiesta di sospensione accompagnata da attestazione di ricovero e l'accertamento delle condizioni di salute della madre.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 16, 16-bis e 20

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del neonato, la dipendente ha diritto giornalmente a due periodi di riposo di 1 ora ciascuno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore; tali periodi possono essere utilizzati consecutivamente. Se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore, ha diritto a un solo periodo di riposo di 1 ora.

In caso di parto gemellare, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive, fermo restando il limite complessivo, possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo [Cambio turno](#) firmato dal proprio Responsabile, specificando la richiesta di riposo giornaliero.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 39 e 41

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta per ogni figlio nei suoi primi dodici anni di vita e può essere usufruito da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi.

Il congedo parentale spettante alla madre è di massimo 6 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, alla madre compete un periodo continuativo o frazionato di 3 mesi al quale è possibile far seguire un ulteriore periodo di massimo 3 mesi da utilizzare in alternativa al papà.

Il periodo di congedo parentale si può interrompere solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore sono convenzionalmente equiparate ad 1 giorno di congedo parentale. In caso di part time, la giornata convenzionale è riproporzionata.

Come fare



Inviare tramite mail all'Ufficio preposto, il modulo di [Congedo parentale](#) firmato dal proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore ai 5 giorni. In caso di particolari situazioni personali, il preavviso deve essere di almeno 2 giorni.

In caso di malattia del genitore o del figlio, dovrà essere prodotta idonea certificazione medica e richiesta espressamente l'interruzione del congedo.

Trattamento economico

I primi 30 giorni (CCNL Comparto Università) vengono indennizzati al 100% in alternativa al padre; i successivi periodi sono indennizzati al 30% fino ad un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori. Esclusivamente per chi termina il congedo di maternità dopo il 31/12/2023, ai primi 30 giorni al 100%, seguono altri 30 giorni indennizzati al 60% (80% solo per l'anno 2024), sempre in alternativa al padre e entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024 - Decreto Milleproroghe). I giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 32 e 34

IL PAPA'

Congedo di paternità obbligatorio

Il dipendente, dai due mesi antecedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per 10 giorni lavorativi fruibili anche in via non continuativa e anche durante il congedo di maternità della mamma.

In caso di parto gemellare, i giorni sono raddoppiati.

Il permesso è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del/i figlio/i.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo di [Congedo di paternità obbligatorio](#) firmato dal proprio Responsabile, con un anticipo non minore di 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

Per usufruire del congedo dopo l'evento nascita, inviare la richiesta specificando il numero di giorni da utilizzare e la dicitura "dalla data del parto".

In caso di morte perinatale utilizzare il modulo di [Congedo di paternità obbligatorio \(morte perinatale\)](#).

Trattamento economico

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 27bis e 29

Congedo di paternità alternativo

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;



- abbandono da parte della madre e/o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo di [Congedo di paternità alternativo](#) firmato dal proprio Responsabile.

Trattamento economico

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 28 e 29

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del neonato, il dipendente ha diritto ai riposi giornalieri, in alternativa alla madre, nei seguenti casi:

- figli affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o sia casalinga;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

Tale diritto non è riconosciuto al padre se la madre sta usufruendo del congedo di maternità o parentale.

In caso di parto gemellare, i periodi di riposo sono raddoppiati: il padre, fermo restando il limite complessivo e solo in alternativa alla madre, può utilizzare i periodi di riposo aggiuntivi.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo [Cambio turno](#) firmato dal proprio Responsabile, specificando la richiesta di riposo giornaliero.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 40 e 41, Sentenza CdS n. 4293/2008, Circolare INPS n.112/2009

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta per ogni figlio nei suoi primi dodici anni di vita e può essere usufruito da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi.

Il padre, qualora usufruisca di almeno 3 mesi di congedo anche non continuativi, ha diritto ad un ulteriore mese aggiuntivo di congedo parentale: il massimale della coppia genitoriale viene quindi innalzato da 10 a 11 mesi e quello spettante al padre viene innalzato da 6 a 7 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, al padre compete un periodo continuativo o frazionato di 3 mesi al quale è possibile far seguire un ulteriore periodo di massimo 3 mesi da utilizzare in alternativa alla mamma.

Il periodo di congedo parentale si può interrompere solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

La fruizione del congedo parentale spetta al padre anche nei seguenti casi:



UNIVERSITÀ DI PAVIA

- durante il periodo di astensione obbligatoria post-partum della madre;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice o sia lavoratrice autonoma;
- durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi giornalieri.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore sono convenzionalmente equiparate ad 1 giorno di congedo parentale. In caso di part time, la giornata convenzionale è riproporzionata.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto, il modulo di [Congedo parentale](#) firmato dal proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore ai 5 giorni. In caso di particolari situazioni personali, il preavviso deve essere di almeno 2 giorni.

In caso di malattia del genitore o del figlio, dovrà essere prodotta idonea certificazione medica e richiesta espressamente l'interruzione del congedo.

Trattamento economico

I primi 30 giorni (CCNL Comparto Università) vengono indennizzati al 100% in alternativa alla madre; i successivi periodi sono indennizzati al 30% fino ad un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

Esclusivamente per chi termina il congedo di paternità dopo il 31/12/2023, ai primi 30 giorni al 100%, seguono altri 30 giorni indennizzati al 60% (80% solo per l'anno 2024), sempre in alternativa alla madre e entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024 - Decreto Milleproroghe).

I giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 32 e 34

GENITORE "SOLO"

La condizione di "genitore solo" si verifica nei casi di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo o non riconoscimento del figlio da parte di un genitore.

Come fare

Comunicare all'Ufficio preposto la sussistenza delle predette condizioni.

Riposi giornalieri

Durante il primo anno di vita del neonato, il genitore ha diritto giornalmente a due periodi di riposo di 1 ora ciascuno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore; tali periodi possono essere utilizzati consecutivamente. Se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore, ha diritto a un solo periodo di riposo di 1 ora.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo [Cambio turno](#) firmato dal proprio Responsabile, specificando la richiesta di riposo giornaliero.

Retribuzione

Intera retribuzione.



Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 39

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta per ogni figlio nei suoi primi dodici anni di vita e può essere usufruito per un periodo di 11 mesi.

Il periodo di congedo parentale si può interrompere solo in caso di malattia del genitore o del figlio.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto, il modulo di [Congedo parentale](#) firmato dal proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore ai 5 giorni. In caso di particolari situazioni personali, il preavviso deve essere di almeno 2 giorni.

In caso di malattia del genitore o del figlio, dovrà essere prodotta idonea certificazione medica e richiesta espressamente l'interruzione del congedo.

Trattamento economico

I primi 30 giorni (CCNL Comparto Università) vengono indennizzati al 100%; i successivi periodi sono indennizzati al 30% fino ad un massimo di 9 mesi.

Esclusivamente per chi termina il congedo obbligatorio dopo il 31/12/2023, ai primi 30 giorni al 100%, seguono altri 30 giorni indennizzati al 60% (80% solo per l'anno 2024), fruibile entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024 - Decreto Milleproroghe).

I giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 32 e 34

ADOZIONI

Tutela della sicurezza e della salute

La normativa prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento fino al compimento dei 7 mesi di età.

È vietato adibire le lavoratrici al trasporto e sollevamento dei pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri: la lavoratrice è addeba ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto oppure nel caso in cui si accertino che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

Le madri non possono svolgere attività che prevedano esposizione a radiazioni ionizzanti o rischio di contaminazione.

Il datore di lavoro valuta i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare (modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, interdizione dal lavoro).



Riferimento normativo

D.Lgs. 151/2001 art. 6 “Tutela della sicurezza e della salute”

D.Lgs. 151/2001 art. 7 “Lavori vietati” - D.Lgs. 151/2001 Allegato A (elenco lavori vietati)

D.Lgs. 151/2001 art. 8 “Esposizione a radiazioni ionizzanti”

D.Lgs. 151/2001 art. 11 e ss. “Valutazione dei rischi” e “Conseguenze della valutazione”

Congedo di maternità

La lavoratrice ha facoltà di astenersi dal lavoro:

- in caso di adozione nazionale: per 5 mesi complessivi, durante i primi 5 mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in famiglia;
- in caso di adozione internazionale: per 5 mesi complessivi, prima dell’ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all’estero (per incontro con il minore e adempimenti procedurali) ed entro i primi 5 mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in famiglia. La lavoratrice che, durante la permanenza all’estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito;
- in caso di affidamento: per 3 mesi complessivi, entro i primi 5 mesi dall’affidamento.

In caso di ricovero del minore in una struttura pubblica o privata, è possibile chiedere, una volta sola per ogni figlio, la sospensione del congedo di maternità e utilizzare tutto o parte del congedo a partire dalla data di dimissioni.

Come fare

In caso di adozione nazionale o affidamento: presentare, tramite mail all’Ufficio preposto, copia del provvedimento di adozione o di affidamento con data di ingresso in famiglia.

In caso di adozione internazionale: presentare, tramite mail all’Ufficio preposto, copia del provvedimento di adozione da parte del giudice straniero, attestazione della durata del periodo di permanenza all’estero e dichiarazione della Commissione preposta con data di ingresso in famiglia.

Per richiedere il congedo di maternità, non è necessaria alcuna pratica INPS.

In caso di ricovero del neonato, inviare tramite mail all’Ufficio preposto, la richiesta di sospensione accompagnata da attestazione di ricovero e l’accertamento delle condizioni di salute della madre.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 26

Congedo di paternità obbligatorio

Il dipendente si astiene dal lavoro per 10 giorni lavorativi fruibili anche in via non continuativa e anche durante il congedo di maternità della mamma:

- in caso di adozione nazionale o di affidamento: entro i 5 mesi successivi all’effettivo ingresso del minore in famiglia;



- in caso di adozione internazionale: prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero (per incontro con il minore e adempimenti procedurali) ed entro i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia.

Il permesso è riconosciuto anche in caso di morte perinatale del figlio avvenuta entro i 28 giorni dalla nascita del minore.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo di [Congedo di paternità obbligatorio](#) firmato dal proprio Responsabile, almeno 5 giorni prima della fruizione presentando i documenti relativi all'adozione, all'affidamento e alla data di ingresso in famiglia.

Trattamento economico

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 27bis e 29, Circolare INPS n. 122 del 27/10/2022

Congedo di paternità alternativo

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità purché non richiesto dalla mamma.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 31

Riposi giornalieri

Entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia, il genitore ha diritto giornalmente a due periodi di riposo di 1 ora ciascuno se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore; tali periodi possono essere utilizzati consecutivamente. Se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore, ha diritto a un solo periodo di riposo di 1 ora.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo [Cambio turno](#) firmato dal proprio Responsabile, specificando la richiesta di riposo giornaliero, presentando i documenti relativi all'adozione, all'affidamento e alla data di ingresso in famiglia.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 45

Congedo parentale

Il congedo parentale spetta per ogni figlio entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia e non oltre il raggiungimento della maggiore età. Può essere usufruito da entrambi i genitori, anche contemporaneamente, per un periodo complessivo di 10 mesi.

Il congedo parentale spettante alla madre è di massimo 6 mesi. Il padre, qualora usufruisca di almeno 3 mesi di congedo anche non continuativi, ha diritto ad un ulteriore mese aggiuntivo di congedo parentale: il



congedo spettante al padre viene, in questo caso, innalzato da 6 a 7 mesi e il massimale della coppia genitoriale viene innalzato da 10 a 11 mesi.

Nell'ambito dei predetti limiti, alla madre e al padre compete un periodo continuativo o frazionato di 3 mesi al quale è possibile far seguire un ulteriore periodo di massimo 3 mesi da utilizzare in alternativa all'altro genitore.

Il periodo di congedo parentale si può interrompere solo in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

Il congedo parentale è compatibile con la fruizione dei riposi giornalieri da parte dell'altro genitore.

Il congedo parentale può essere fruito anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore sono convenzionalmente equiparate ad 1 giorno di congedo parentale. In caso di part time, la giornata convenzionale è riproporzionata.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto, il modulo di [Congedo parentale](#) firmato dal proprio Responsabile, con un preavviso non inferiore ai 5 giorni. In caso di particolari situazioni personali, il preavviso deve essere di almeno 2 giorni.

In caso di malattia del genitore o del figlio, dovrà essere prodotta idonea certificazione medica e richiesta espressamente l'interruzione del congedo.

Se non ancora forniti, presentare i documenti relativi all'adozione, all'affidamento e alla data di ingresso in famiglia.

Trattamento economico

I primi 30 giorni (CCNL Comparto Università) vengono indennizzati al 100% in alternativa tra i genitori; i successivi periodi sono indennizzati al 30% fino ad un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

I giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 36

MALATTIA FIGLIO

Entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, durante la malattia del figlio:

- fino al compimento del terzo anno di età, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio;
- dopo i tre anni e fino agli otto anni di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.

I genitori hanno diritto ad assentarsi, alternativamente, anche per le malattie dei figli adottivi o affidati:

- fino al compimento del sesto anno di età, per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio;
- dopo i sei anni e fino agli otto anni di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore;
- per adozioni effettuate dai sei ai dodici anni di età, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore purché entro i 3 anni successivi alla data d'ingresso nel nucleo familiare.

Il congedo per malattia del figlio spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.



Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto il modulo [Congedo per malattia figlio](#) firmato dal proprio Responsabile, allegando certificazione medica di malattia del figlio in associazione al proprio nome.

Retribuzione

Fino al compimento del terzo anno di età e, in caso di adozione/affidamento, fino al compimento del sesto anno di età: 30 giorni all'anno prevedono intera retribuzione; i successivi periodi non sono retribuiti.

Dopo i tre anni e fino agli otto anni di età e, in caso di adozione/affidamento, dopo i sei anni e fino agli otto anni di età o per adozioni effettuate dai sei ai dodici anni di età: non è prevista retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 47, 48, 49, 50 e 51

CASI PARTICOLARI

Interruzione di gravidanza

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, intervenuta prima del compimento del 180° giorno dall'inizio della gestazione, è considerata a tutti gli effetti come malattia: tale periodo non è computabile agli effetti della durata prevista per il trattamento normale di malattia (periodo di comporto).

L'interruzione della gravidanza, spontanea o terapeutica, intervenuta dopo il compimento del 180° giorno dall'inizio della gestazione, è considerata a tutti gli effetti come parto: alla lavoratrice è riconosciuto il diritto alla fruizione del normale congedo di maternità "post partum" (3 mesi continuativi).

In questo caso, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di almeno 10 giorni a condizione che il medico specialista del SSN o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute.

L'inizio della gestazione viene calcolato da 300 giorni prima della data presunta del parto certificata.

Come fare

Comunicare l'evento tramite mail all'Ufficio preposto, allegando apposita certificazione medica.

Retribuzione

In caso di malattia: intera retribuzione, salva la trattenuta per i primi 10 giorni prevista dal D.L. 112/2008; in caso di parto: intera retribuzione.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 16 e 19; D.P.R. 1026/76 art. 12; D.P.R. 1096/76 art.20

Parto prematuro

In caso di parto prematuro, i giorni non goduti tra la data effettiva e la data presunta del parto si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto.



In caso il neonato abbia necessità di cure e di assistenza ospedaliera, la madre può sospendere il congedo di maternità, riprendere l'attività lavorativa e utilizzare il congedo residuo a seguito delle dimissioni del bambino, previa presentazione di certificazione medica attestante il ricovero del neonato e compatibilmente alle condizioni di salute della madre.

Come fare

Inviare comunicazione tramite mail all'Ufficio preposto, allegando certificazione medica attestante il ricovero del neonato e le idonee condizioni di salute della madre.

Retribuzione

Intera retribuzione

Riferimento normativo

CCNL 16/10/2008 art. 31

Handicap grave: prolungamento del congedo, riposi giornalieri e congedo straordinario

Fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino disabile in situazione di gravità (L.104/92 art.3 c.3), i genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo complessivo di 3 anni.

Tale prolungamento:

- decorre dal termine del congedo parentale ordinario;
- è fruibile in misura continuativa o frazionata;
- Presuppone che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (salvo che la presenza del genitore sia richiesta dai sanitari);
- spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino disabile in situazione di gravità (L.104/92 art.3 c.3), e in sostituzione del prolungamento del periodo di congedo parentale, i genitori, anche adottivi, purché in alternativa tra loro, possono richiedere due ore di permesso giornaliero retribuito.

Tali riposi sono cumulabili con il congedo parentale ordinario e con il congedo di malattia per il figlio.

Il dipendente che abbia necessità di assistere il figlio disabile in situazione di gravità (L.104/92 art.3 c.3), ha diritto a fruire di un periodo di congedo straordinario, continuativo o frazionato, della durata non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente e fa cumulo con eventuali altri periodi di aspettativa per gravi e documentati motivi familiari già fruiti dal dipendente.

Resta esclusa la fruizione contemporanea, tra i genitori, del congedo straordinario, del congedo parentale e dei 3 giorni di permesso L.104/92.

Come fare

Inviare richiesta tramite mail all'Ufficio preposto allegando il verbale dell'attestazione di gravità (versione con *OMISSIS*).

Retribuzione

Prolungamento del congedo parentale: 30% della retribuzione;



Permesso giornaliero retribuito: intera retribuzione;

Congedo straordinario: intera retribuzione ad esclusione del rateo della tredicesima mensilità nonché delle indennità legate alla presenza.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 artt. 33 e 42

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche

Il genitore con figli fino a 3 anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, a condizione che ci siano posti vacanti disponibili di corrispondente posizione retributiva e previo assenso di entrambe le amministrazioni. L'assenso o il dissenso (motivato) devono essere comunicati entro 30 giorni dalla domanda.

Come fare

Inviare richiesta tramite mail all'Ufficio preposto.

Retribuzione

Corrispondente a quella in essere al momento della richiesta.

Riferimento normativo

D. Lgs. 151/2001 art. 42-bis

CENNI SUL RAPPORTO DI LAVORO

[Prolungamento del diritto alla corresponsione del trattamento economico congedo di maternità](#)

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, per scadenza del termine e per esito negativo del periodo di prova, che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità o di interdizione anticipata.

Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni.

Tali disposizioni si applicano anche ai casi di fruizione dell'indennità di mobilità di cui all'articolo 7 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

[Divieto di licenziamento](#)

La lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza e fino all'anno di vita del bambino.

Tale divieto non si applica nel caso di colpa grave della lavoratrice (giusta causa), di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine e di esito negativo del periodo di prova.



Durante lo stesso periodo la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro ed è nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.

Il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo di paternità e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tali disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento: il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

[Dimissioni](#)

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni precedentemente elencate, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

[Diritto al rientro e alla conservazione del posto](#)

Al rientro dai periodi di divieto al lavoro previsti, la lavoratrice (o il lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità) ha diritto, salvo in caso di espressa rinuncia, a conservare il posto di lavoro, a mantenere la sede occupata prima dell'assenza e a rimanervi fino al compimento di un anno di età del bambino (in caso di adozione o affidamento, un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare); la madre ha altresì diritto ad essere adibita alle mansioni precedentemente svolte o a mansioni equivalenti.

[Rapporti di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni](#)

Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi di cui alle presenti disposizioni, alle lavoratrici e ai lavoratori assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista per i congedi di maternità, di paternità e parentali.

[Lavoro a tempo parziale](#)

La lavoratrice e il lavoratore a tempo parziale beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno comparabile, per quanto riguarda la durata dei congedi. Il relativo trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

[Riferimento normativo](#)

D. Lgs. 151/2001 artt. 24, 54, 55, 56, 57 e 60



UNIVERSITÀ DI PAVIA

CONTATTI

SEDE

UOC Carriere e concorsi del personale tecnico amministrativo e CEL e rapporti con il SSN
Palazzo del Maino - Via Mentana, 4 27100 Pavia

E-MAIL

presenze.comunicazioni@unipv.it

S.O.S. UNIPV

[ARUF: Carriere e Concorsi - Gestione presenze/assenze e badge - Richiesta modulo maternità e/o congedo parentale/ malattie figli \(MCAF\)](#)

TELEFONO

Meo Lorella 0382 98**4977**

Arengi Manuela 0382 98**4445**

Vallini Marco 0382 98**4965**