

LINEE GUIDA MATERNITÀ E CONGEDI PER IL PERSONALE DOCENTE

LA MAMMA

La prima cosa da fare

La lavoratrice in gravidanza comunica il suo stato al Direttore del Dipartimento di afferenza e all'U.O.C. Carriere e Concorsi del Personale Docente, per poter garantire la propria tutela. La comunicazione può essere effettuata tramite mail a servizio.personaledocente@unipv.it. Con la stessa modalità è possibile inviare ogni ulteriore comunicazione.

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 Direttore di Dipartimento l'assenza dal servizio il primo giorno in cui questa si verifica e trasmettere alla U.O.C. Carriere e Concorsi del Personale Docente, tramite mail, copia della ricevuta rilasciata dall'ASST di competenza.

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 donna.

Retribuzione

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

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

Nascita

La dipendente comunica alla U.O.C. Carriere e Concorsi del Personale Docente, 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 lo@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, richiesta con 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.

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.

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

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.

Ai genitori spetta il diritto di astenersi dal lavoro, nel rispetto dei limiti sopra richiamati, secondo la seguente modalità:

- la madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi
- il padre, dalla nascita del/della figlio/a, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 nel caso in cui eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi
- il genitore unico o nei confronti del quale sia stato disposto l'affido esclusivo del/della figlio/a, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.

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:

- 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.

In caso di parto plurimo i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio/a.

Come fare

Inviare tramite mail all'Ufficio preposto, il modulo di richiesta congedo parentale, 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

Per il personale docente di ruolo (professori ordinari, associati, ricercatori universitari): in ogni anno solare i primi 45 gg vengono indennizzati al 100%, ad esclusione del primo giorno che comporta la riduzione di 1/3 di tutti gli assegni, i successivi periodi sono indennizzati al 30% fino ad un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

Per il personale docente a tempo determinato: i primi 30 giorni 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 – da controllare

D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 artt. 37 e 40, modificati dall'art. 3, commi 37 e 39, della legge n.537/1993.

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, 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".

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 firmato dal proprio Responsabile.

Trattamento economico

Intera retribuzione.

Riferimento normativo

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

