



Roma 24.04.2013
Prot.0024781
Classif. VII/11

Ai Presidi di Facoltà
Al Direttore della Scuola Superiore di Studi Avanzati
Sapienza
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Ricerca
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Servizi
Ai Direttori dei Centri interdipartimentali di Ricerca e
Servizi

E p.c. Al Direttore dell'Area Risorse Umane
Al Direttore Generale Azienda Policlinico
Al Direttore Generale Azienda Ospedaliera S.Andrea
Ai Segretari delle OO.SS.
Alla R.S.U.

LORO SEDI

Con preghiera di diffusione a tutto il personale docente e ai ricercatori a tempo determinato

Oggetto: Congedo di maternità per il personale docente e i ricercatori a tempo determinato.

Questa Amministrazione, anche a seguito di richieste da parte dei Presidi, Direttori di Dipartimento e Direttori interdipartimentali, ritiene utile richiamare per il personale docente e i ricercatori a tempo determinato, le disposizioni di carattere generale, il trattamento economico spettante e gli adempimenti relativi agli istituti del congedo di maternità e paternità.

CONGEDO DI MATERNITÀ E FLESSIBILITÀ

- Il congedo obbligatorio di maternità spetta alla lavoratrice gestante nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi la data del parto, previa presentazione di domanda corredata del certificato di gravidanza dal quale risulti l'inizio della gestazione e la data presunta del parto.
- Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi), la lavoratrice ha la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto.



PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E CERTIFICAZIONE

La dipendente è collocata in congedo di maternità previa presentazione di domanda corredata del certificato di gravidanza dal quale risulti l'inizio della gestazione e la data presunta del parto.

A parto avvenuto la lavoratrice è tenuta a presentare la dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante la data di nascita del bambino.

La dipendente ha la facoltà di avvalersi della flessibilità del congedo di maternità a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante o del nascituro.

La lavoratrice eventualmente interessata all'opzione, non prima del settimo mese di gravidanza, dovrà attenersi al seguente iter procedurale:

- acquisizione di una certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato, attestante che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- acquisizione del relativo certificato medico presso l'Ufficio del Medico Competente che provvederà ad effettuare gli accertamenti del caso;
- presentazione della domanda con l'allegata certificazione medica in precedenza acquisita, alla struttura di afferenza che provvederà all'inoltro presso il "*Settore gestione presenze e servizi di supporto all'organizzazione*" dell'Area Organizzazione e Sviluppo o, per il personale strutturato afferente alla Facoltà di Medicina, al "*Settore stato giuridico ed economico del personale TAB universitario strutturato*" dell'Area Risorse Umane.

Gli uffici medesimi esamineranno la regolarità formale della documentazione presentata dall'interessata ai fini dell'emissione del relativo provvedimento.

Va altresì rilevato che il periodo di flessibilità del congedo di maternità può essere accordato per un minimo di un giorno ed un massimo di un mese. Lo stesso periodo, anche nell'ipotesi in cui sia stata accordata la predetta flessibilità, può essere successivamente ridotto, espressamente, su istanza della lavoratrice, implicitamente, per fatti patologici intervenuti.

Nell'ipotesi in cui il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al congedo di maternità dopo il parto.



CONGEDO DI PATERNITÀ

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, dal momento in cui si verificano determinati eventi riguardanti la madre del bambino, a prescindere dal fatto che la stessa sia lavoratrice o non lavoratrice.

Il dipendente è collocato in congedo di paternità previa presentazione di domanda, dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante la data di nascita del bambino e certificazione relativa alle condizioni previste nel caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre;
- rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità alla stessa spettante, in caso di adozione o affidamento di minori.

TRATTAMENTO ECONOMICO

I periodi di congedo di maternità e di paternità sono pagati per intero e sono considerati utili ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza e non pregiudicano il diritto alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

Detti periodi fanno slittare il termine del periodo di prova per il personale in attesa di conferma.

RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO

Come è noto con l'entrata in vigore della Legge 240/2010 le università possono stipulare contratti di lavoro a tempo determinato al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e servizio agli studenti.

Si tratta pertanto di contratti di lavoro subordinato di diritto privato e, in quanto tali, regolati dalle disposizioni vigenti in materia anche per quanto riguarda la tutela del congedo di maternità.

Per quanto sopra anche i ricercatori con contratto a tempo determinato beneficiano dei medesimi diritti di un dipendente a tempo indeterminato e pertanto, durante il periodo di congedo per maternità, conservano il trattamento economico in godimento che, come precisato dall'INPS, viene erogato direttamente dall'amministrazione di appartenenza.

Cordiali saluti

F.TO IL DIRETTORE AREA ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO
Dott. Fabrizio DE ANGELIS