



## **Guida ADI alla maternità per dottorande e postdoc**

**ADI - ASSOCIAZIONE DOTTORANDI E DOTTORI DI RICERCA ITALIANI**



# Indice

<b>Introduzione</b> .....	<b>5</b>
Che cos'è la Guida ADI alla maternità per dottorande e post-doc?	5
Che cos'è l'ADI	6
<b>1 Guida ADI alla maternità</b> .....	<b>7</b>
1.1 Cosa deve fare una dottoranda o un'assegnista nei confronti della propria università nel caso scopra di essere in gravidanza?	7
1.2 Cos'è il congedo di maternità e quanto dura?	7
1.3 Il periodo di congedo è coperto da un'indennità? Le precarie della ricerca possono accedere a questa indennità?	8
1.4 A quanto ammonta l'indennità?	8
1.5 Come si richiede l'indennità?	9
1.6 Cos'è il congedo parentale?	9
1.7 Ci sono delle attività di ricerca che devono essere sospese nel corso della gravidanza, perché considerate a rischio?	10
1.8 Come influisce il congedo di maternità o il congedo parentale sulla durata del dottorato e sui tempi di consegna e difesa della tesi di dottorato?	10
1.9 ... e una volta rientrate al lavoro?	10
1.10 Le università prevedono spazi di sostegno alla maternità, come asili nido convenzionati?	11



## Introduzione

### **Che cos'è la Guida ADI alla maternità per dottorande e post-doc?**

ADI - Associazione dottorandi e dottori di ricerca italiani - ha realizzato questa guida per raccogliere e fornire ai colleghi dottorandi, assegnisti e ricercatori informazioni relative alla gestione della maternità durante un periodo di ricerca.

L'importanza di questa guida ci è stata suggerita anche dalle domande delle colleghe che, trovandosi in gravidanza, ci chiedono informazioni sui percorsi burocratici da seguire, sia nei confronti del proprio ateneo che dell'Inps. Abbiamo quindi pensato di creare un documento che raggruppi queste informazioni e che possa, ci auguriamo, essere utile ai futuri neogenitori impegnati nella ricerca.

È opportuno segnalare alcuni punti: in primo luogo, come la guida evidenzia, non tutte le figure sono incluse nelle misure di tutela. Si tratta di una discriminazione inaccettabile, che mette in difficoltà molte colleghe, o spingendole a rinunciare ad avere figli, o lasciandole completamente sole nel caso ne abbiano, con tutte le conseguenze umane e professionali che da questo derivano. Crediamo che la parità di genere all'interno dell'accademia debba passare necessariamente anche dall'estensione a tutti di un sistema di tutele adeguato.

Inoltre, la frammentazione e la varietà delle tipologie contrattuali rende difficile garantire l'assoluta completezza di informazione, e di conseguenza questa guida non intende sostituirsi ai referenti presenti nei diversi atenei.

Vorremmo che questa guida diventasse uno strumento di collaborazione con chi nelle nostre università è incaricato della gestione della genitorialità.

La possibilità di reperire facilmente informazioni, la consapevolezza degli incentivi che accompagnano la maternità e l'opportunità di dividere il lavoro tra entrambi i genitori usufruendo del congedo parentale sono dei passi importanti per far sì che la maternità non sia un ostacolo alla carriera. Per questo abbiamo deciso di segnalare, all'ultimo punto, alcune buone pratiche che pensiamo costituiscano esperienze che dovrebbero essere esportate in tutti gli atenei.

Abbiamo deciso di pubblicare questa guida l'8 marzo 2018, giorno della festa delle donne. Vogliamo che diventi uno strumento utile tutti i giorni. E proprio perché sia uno strumento duttile e

sempre attuale la guida verrà aggiornata periodicamente seguendo le introduzioni di nuove norme e circolari.

ADI ringrazia Erica Cecchinato, Ilaria Colazzo, Luciana Forti, Giulia Pozzebon, Carmela Bonaccorso e Eleonora Fiorellino per aver contribuito alla stesura di questa guida.

## **Che cos'è l'ADI?**

L'ADI è l'associazione che **rappresenta e tutela** i dottorandi, gli assegnisti di ricerca e i giovani ricercatori e lavora per dare più valore al titolo di Dottore di Ricerca. L'ADI è **indipendente dai partiti**, ed è fatta da dottorandi e da dottori di ricerca che dedicano in maniera volontaria e non retribuita il proprio tempo per migliorare le condizioni di vita e di ricerca di tutti. Attualmente ADI è presente sul territorio nazionale con più di 20 sedi locali.

**Aumento delle borse, superamento del dottorato senza borsa, riforma del dottorato, statuto dei diritti**, misure pensionistiche, riforma delle procedure di reclutamento, **valorizzazione del titolo**: sono solo alcuni temi trattati negli ultimi anni dall'ADI. Diamo voce alle istanze e ai bisogni dei dottorandi e dei giovani ricercatori nella contrattazione con il Ministero e con il Governo, nel confronto con maggioranza e opposizione, come rappresentanti al CNSU (Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari).

Rispetto ad alcune di queste battaglie abbiamo ottenuto vittorie significative: **l'aumento di 240 euro al mese**, per tutti i dottorandi borsisti a partire da gennaio 2008, e poi **ancora di 125 euro a partire dal gennaio 2018**, è sicuramente tra le più importanti. Grazie al nostro impegno i dottorandi non borsisti, dal gennaio 2017, sono esentati dalle tasse per l'iscrizione e la frequenza dei corsi di dottorato. Infine, dal luglio del 2017, grazie ai nostri sforzi, dopo due anni dall'avvio della campagna #ricercaèlavoro, **i dottorandi borsisti e gli assegnisti di ricerca hanno diritto al sussidio di disoccupazione DIS-COLL**.

Resta ancora molto da fare: **l'aumento della borsa di dottorato, il superamento del dottorato senza borsa, l'eliminazione delle tasse per tutti i dottorandi borsisti, una riforma del reclutamento** dei ricercatori incentrata su **il superamento della precarietà e sulla creazione di condizioni di lavoro adeguate**, l'approvazione di una Carta dei Diritti dei Dottorandi, la valorizzazione del dottorato nelle imprese, nella scuola e nella pubblica amministrazione e in particolare nel sistema universitario.

Nei prossimi anni vogliamo continuare a dare voce ai dottorandi e ai dottori di ricerca. Per farlo, come sempre, potremo contare solo sul tempo e sull'impegno volontario di tanti attivisti. Iscriverti all'ADI significa sostenere concretamente queste battaglie e impegnarsi a portarle avanti.

**Dai forza al tuo dottorato, iscriviti all'ADI!**

# 1. Guida ADI alla maternità

## 1.1 Cosa deve fare una dottoranda o un'assegnista nei confronti della propria università nel caso scopra di essere in gravidanza?

La dottoranda o assegnista deve informare con tempestività il datore di lavoro, e cioè l'Università, relativamente allo stato di gravidanza. È necessario allegare a questa comunicazione il certificato medico redatto da un medico del SSN o convenzionato con il SSN. Presso i consultori le certificazioni per le donne in gravidanza sono gratuite.

È necessario, inoltre, dare comunicazione del tipo di attività svolta, così che il servizio prevenzione possa autorizzare la prosecuzione delle attività.

Entro 30 giorni dalla nascita del figlio è necessario darne comunicazione al datore di lavoro e all'Inps.

## 1.2 Cos'è il congedo di maternità e quanto dura?

Per quanto riguarda il dottorato, il DM 45/2013 specifica chiaramente: "6. Alle dottorande si applicano le disposizioni a tutela della maternità di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007.", rimandando quindi al decreto che estende il congedo di maternità alle lavoratrici in regime esclusivo di gestione separata e non in pensione (<http://www.camera.it/parlam/leggi/072471.htm>).

Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro in caso di maternità. Viene considerato come una sospensione del dottorato o dell'assegno (sospensione che va richiesta con apposito modulo presso la propria Università).

Il congedo è di cinque mesi: inizia due mesi prima rispetto alla data presunta del parto e continua per tre mesi dopo il parto (in caso di parto prematuro il congedo di tre mesi viene prolungato dei giorni non goduti; in caso il bambino nasca dopo la data prevista, la durata del congedo aumenta del numero di giorni di scarto).

Per le posizioni finanziate da progetti con obbligo di rendicontazione periodico, si consiglia di prendere accordi molto espliciti con il referente del progetto già a partire dalla comunicazione

dello stato di gravidanza, in modo da organizzare il periodo di congedo nel modo più dettagliato possibile.

È possibile anche la flessibilità, ovvero la possibilità di modificare i tempi di congedo pre e post parto. In pratica, la lavoratrice può proseguire la propria attività anche nel corso dell'ottavo mese di gravidanza, rimanendo poi in congedo dopo il parto per tre mesi più i giorni lavorati durante l'ottavo mese. In caso si opti per questa possibilità, deve essere richiesta una nuova certificazione "Certificazione per astensione dal lavoro dall'ottavo mese di gravidanza" a un medico del SSN o convenzionato, oppure al medico preposto alla sicurezza sul lavoro dell'università. Al fine di ottenere la flessibilità si deve presentare domanda sia al datore di lavoro che all'Inps. Ulteriori chiarimenti sono disponibili a questo link.

Dei validi strumenti per capire come affrontare le procedure relative alla gestione della maternità e del congedo parentale sono i documenti per la tutela delle lavoratrici madri elaborati dagli Atenei, che forniscono indicazioni specifiche alle diverse Università.

Inoltre, per le informazioni generali, si rimanda a questa pagina del sito Inps: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50586#h3heading3>.

### 1.3 Il periodo di congedo è coperto da un'indennità? Le precarie della ricerca possono accedere a questa indennità?

Dottorande e assegniste, se in regime esclusivo di gestione separata e non pensionate, possono accedere all'indennità di maternità. Il requisito per accedere all'indennità è l'aver versato almeno 3 mesi di contributi nei 12 mesi precedenti alla richiesta del congedo (sia quello obbligatorio che quello parentale), come indicato nella circolare Inps n. 42/2016.

Tempistiche per la domanda: "La domanda va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità" (<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50586>).

Le dottorande senza borsa, dal momento che la loro posizione non comporta il versamento di contributi, risultano escluse dall'indennità.

I Ricercatori a tempo determinato (RTD) risultano dipendenti dell'ateneo, e dunque il periodo di congedo di maternità o parentale è coperto dal regolare stipendio. Il congedo comporta anche nel loro caso una sospensione del contratto che viene recuperata con l'allungamento del contratto stesso, come prevede la legge 205/2017: "All'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, dopo il comma 9-bis e' aggiunto il seguente: « 9-ter. A decorrere dall'anno 2018, i contratti di cui al presente articolo [l'articolo è dedicato ai ricercatori a tempo determinato], nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, sono sospesi e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria. All'onere si provvede, a decorrere dall'anno 2018, mediante corrispondente riduzione di 1,5 milioni di euro dello stanziamento annuale previsto dall'articolo 29, comma 22, secondo periodo »".

### 1.4 A quanto ammonta l'indennità?

Per i lavoratori in gestione separata l'indennità viene corrisposta direttamente dall'Inps. Durante il periodo di congedo obbligatorio l'indennità Inps è pari all'80% dell'importo percepito mensilmente.

Per quanto riguarda il dottorato di ricerca, alcuni atenei provvedono all'integrazione del 20% non corrisposto dall'Inps, ma questa è per ora una misura discrezionale che solo alcuni atenei adottano.

Per gli assegni di ricerca, invece, le università devono integrare il 20% in base all'articolo 22 comma 6 della legge 240/2010, che recita: "Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto 12 luglio 2007 è integrata



dall'università fino a concorrenza dell'intero importo dell'assegno di ricerca".

Come associazione chiederemo che questa norma di tutela, che permette di affrontare in modo più sereno l'arrivo di un figlio, venga estesa anche alle dottorande.

Per quanto riguarda invece l'eventuale periodo di congedo parentale, l'indennità è pari al 30% dell'importo mensile.

## 1.5 Come si richiede l'indennità?

La domanda di indennità può essere presentata online, oppure tramite contact center Inps (numeri: 803 164, gratuito da rete fissa; 06 164 164 da rete mobile), oppure tramite patronato, così come disciplinato dalla circolare Inps n. 53/2012.

In caso si decida di procedere con la presentazione della domanda online, questo è il link del sito Inps attraverso il quale è possibile eseguire la procedura: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?iidServizio=2532>

**R** **Attenzione:** per accedere ai servizi Inps online e tramite contact center, e quindi anche per la pratica di richiesta indennità di maternità, è necessario essere in possesso del PIN Inps. Chi non lo avesse, o lo avesse smarrito, può richiederlo gratuitamente presso gli uffici Inps. Inoltre, è bene individuare la propria sede INPS di residenza: spesso le domande online necessitano di essere perfezionate recandosi di persona agli uffici per consegnare i documenti in originale.

L'indennità viene corrisposta dall'INPS tramite bonifico su conto corrente bancario o postale. I versamenti avvengono di norma entro 60 giorni dalle richieste; possono essere cumulativi.

## 1.6 Cos'è il congedo parentale?

Il congedo parentale è lo strumento con cui sia le neomamme che i neopapà possono richiedere un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. Per le donne questo periodo si somma a quello del congedo obbligatorio. Il congedo parentale può essere richiesto per periodi anche non continuativi entro i primi tre anni di vita del bambino. Anche durante il congedo parentale si riceve un'indennità, che è pari al 30% dell'importo della borsa.

La legge che disciplina le norme sulla maternità è il d. lgs. 151/2001. La durata del congedo parentale è stata estesa per i lavoratori in gestione separata da 3 a 6 mesi dalla legge 81 del 22 maggio 2017, che all'articolo 8 dice:

"4. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi."

**R** **Attenzione:** è la somma dei congedi richiesti da madre e padre che non può superare i 6 mesi.

Ci sono giunte segnalazioni su fatto che manca la circolare Inps che informi gli uffici su questa estensione: per questo motivo stiamo richiedendo all'Inps di diffondere la circolare.

Il congedo parentale dovrebbe comportare un ulteriore periodo di prolungamento del dottorato o dell'assegno di ricerca, pari al periodo di sospensione, in analogia al congedo di maternità. Nel caso in cui questa norma non fosse presente nel regolamento di dottorato, se ne può chiedere l'integrazione citando i riferimenti normativi presenti in questa guida

### **1.7 Ci sono delle attività di ricerca che devono essere sospese nel corso della gravidanza, perché considerate a rischio?**

Le attività considerate incompatibili con gravidanza, puerperio e allattamento e che possono interessare il mondo della ricerca sono individuate dagli articoli 7 e 8 del d.lgs 151/2001, e le procedure sono disciplinate dagli articoli 11 e 12 dello stesso d.lgs 151/2001; inoltre, per le lavoratrici in gestione separata vale quanto previsto dalla legge 247/2007.

È opportuno ricordare anche che la norma generale di riferimento per la sicurezza sul lavoro è il cosiddetto Testo unico sulla sicurezza (d. lgs 81/2008).

È importante, una volta avuta notizia della gravidanza, informare tempestivamente il datore di lavoro (l'università) che, tramite il parere del medico competente per la sicurezza sul lavoro possa valutare i fattori di rischio. A seconda dei rischi specifici, del quadro normativo e del documento valutazione rischi, si deciderà per la modifica delle condizioni di lavoro o lo spostamento della lavoratrice a una mansione non a rischio fino a sette mesi dopo il parto; qualora queste opzioni non siano possibili, si potrà richiedere l'astensione anticipata dal lavoro.

Nel caso di missioni, si raccomanda di specificare lo stato di gravidanza al responsabile dell'autorizzazione. La durata della missione è infatti conteggiata dal momento di partenza a quello di arrivo, e di conseguenza la missione viene considerata come un'attività continuativa.

### **1.8 Come influisce il congedo di maternità o il congedo parentale sulla durata del dottorato e sui tempi di consegna e difesa della tesi di dottorato?**

Il congedo di maternità implica una sospensione del dottorato, con un prolungamento della sua durata che sposta in avanti la data di consegna della tesi e conseguentemente la difesa e il conseguimento del titolo. Il periodo di sospensione è pari ai mesi di astensione (obbligatoria o facoltativa) dal lavoro: esso è quindi di minimo 5 mesi (obbligatoriamente) e a discrezione dei neogenitori per il periodo di congedo parentale. Inoltre, per le dottorande, è prevista la possibilità di sospendere per l'evento maternità fino a un massimo di 12 mesi anche non consecutivi (ovviamente parte di questi non saranno coperti da indennità).

### **1.9 ... e una volta rientrate al lavoro?**

Elenchiamo qui alcune informazioni utili per quando si riprenda il lavoro dopo il congedo di maternità:

Non è prevista la misura dell'allattamento per le dottorande e le assegniste in quanto iscritte alla gestione separata; nel caso il padre sia lavoratore dipendente, può essere lui a chiedere i permessi per l'allattamento - fino al primo anno di vita del bambino: 2 ore al giorno (se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore giornaliere) o 1 ora (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere) di astensione dal lavoro, retribuite al 100%.

Per chi sceglie di rifiutare integralmente o parzialmente il congedo parentale (alias maternità facoltativa) è possibile richiedere il "bonus infanzia/voucher baby sitter/contributo asilo nido", una misura di sostegno che copre la retta del nido oppure retribuisce un/una babysitter. Il contributo è erogato per un periodo massimo di 6 mesi; per le lavoratrici in gestione separata, invece, la durata massima del contributo è di 3 mesi. Come riportato dal sito Inps, "Le lavoratrici dipendenti e iscritte alla Gestione Separata possono presentare la domanda negli 11 mesi successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità". Maggiori informazioni su congedo, modalità e tempistiche per la presentazione della domanda e ammontare dell'indennità sono disponibili alla pagina: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50575>.

I lavoratori in gestione separata possono chiedere gli assegni familiari direttamente all'INPS, a

1.10 Le università prevedono spazi di sostegno alla maternità, come asili nido convenzionati?

11

partire dal 1 febbraio dell'anno successivo a quello su cui si intende richiederli. (<https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=51312>)

### **1.10 Le università prevedono spazi di sostegno alla maternità, come asili nido convenzionati?**

Alcuni atenei si sono dotati di spazi utili per aiutare i dipendenti a conciliare lavoro e famiglia. Si tratta di esperienze importanti, che rappresentano buone pratiche da diffondere.

Evidenziamo qui alcuni casi: l'Università degli Studi di Salerno, ad esempio, ha un asilo nido dedicato ai figli dei dipendenti, compresi dottorandi, assegnisti e rtd, destinando il 10% dei posti ai figli degli studenti regolarmente iscritti ([http://www.unisa.it/vivere\\_il\\_campus/asilo/accesso](http://www.unisa.it/vivere_il_campus/asilo/accesso)).

Anche l'Università Bicocca di Milano offre la possibilità per lavoratori e studenti dell'ateneo di accedere a un asilo nido allo stesso prezzo degli asili comunali (<https://www.unimib.it/ateneo/alloggi-servizi-e-opportunit%C3%A0/nido>). L'Università degli Studi di Ferrara prevede una serie di convenzioni per accedere ad alcuni asili nido e campi estivi del territorio a tariffe agevolate per personale e studenti.

Anche l'Università dell'Insubria ha attivato una convenzione con un asilo nido locale.

L'Università di Trento, nell'ambito del Sistema Integrato di Servizi a Supporto della Genitorialità ha attivato un asilo nido e uno spazio genitori-bimbi.

Con il progetto BabyAteneo, l'Università degli Studi di Verona ha aperto nella zona universitaria un asilo nido per i figli di studenti e dipendenti.

A Bari l'asilo nido dedicato alla dottoressa Paola Labriola, chiuso da molto tempo per questioni burocratiche, è stato finalmente oggetto di un accordo tra Università e Comune, e dovrebbe aprire a settembre 2018. Questo risultato si deve anche alla mobilitazione organizzata da ADI Bari, che in occasione dell'8 marzo 2017 ha manifestato per contestare lo stato di abbandono della struttura.

Si segnala poi il caso molto positivo dell'Università degli Studi del Molise, che ha attivato, presso i propri edifici, una nursery in cui dipendenti, ricercatrici e studentesse possano accedere per l'allattamento

(<https://www.unimol.it/blog/nuovi-spazi-per-la-nursery-universo-mamma-21559/>).

