

La presente informativa è aggiornata alle modifiche apportate al D.Lgs. 151/2001 *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000”* dal D. Lgs. 105/2022 avente ad oggetto *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio”*.

- **Congedo obbligatorio di maternità.** (art. 16 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151 e art. 31 CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008)

Al lavoratore si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli. Nel periodo di congedo per maternità di cui agli artt. 16, 17 e 28, del d.lgs. n. 151 del 2001, spettano l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile di cui all'art. 35 comma 8 lett. a) del CCNL comparto Università sottoscritto il 16.10.2008.

Per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice e si può optare tra le seguenti alternative:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi alla data effettiva del parto;
- b) 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 e del nascituro;
- c) astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, 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 e del nascituro.

Congedo obbligatorio di paternità (art. 27-bis del D. Lgs 151/2001)

Al lavoratore si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli.

Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, può usufruire del congedo obbligatorio di paternità per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.

Il congedo obbligatorio di paternità è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100 per cento della retribuzione. Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi da 2 a 7, e dell'articolo 23 del T.U.; il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del T.U.

- **Congedo parentale retribuito interamente o parzialmente** (artt. 32 e 34 del D.Lgs. 26.03.2001 n. 151)

Al lavoratore si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli.

Per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro per un limite massimo complessivo di dieci mesi usufruendo del congedo parentali, secondo i limiti di seguito indicati:

- a) la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- c) per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato

disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio.

Qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite individuale indicato alla lettera b) sale a 7 mesi e quello complessivo per entrambi i genitori a 11 mesi. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Oltre questi primi 3 mesi, i genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Nell'ambito del congedo parentale in argomento, l'art. 31 del CCNL comparto Università, quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008, con una previsione normativa più favorevole rispetto alla disposizione di legge, dispone, per il lavoratore del comparto Università la corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 30 giorni di congedo, da conteggiarsi complessivi tra entrambi i genitori. A decorrere dall'entrata in vigore del D. Lgs. 105/2022, i periodi di congedo parentale, computati sempre nell'anzianità di servizio, non comportano più alcuna riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio. I periodi di assenza per congedo comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. I giorni festivi e non lavorativi ricompresi tra due periodi di congedo sono contati come giornate di congedo parentale anche se intervallati dalla fruizione di altri istituti, qualora tra i due periodi non sia avvenuta la ripresa del servizio da parte del lavoratore. Il lavoratore può richiedere di fruire del congedo su base oraria. Tale fruizione è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. In questi casi è esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con permessi o riposi di cui al presente decreto legislativo.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento. In questo caso può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore

età. E' prevista anche in questo casi un'indennità pari al 30% del trattamento economico per i primi nove mesi da fruire entro i dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, che per il lavoratore del comparto Università prevede la corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi 30 giorni, da conteggiarsi complessivi tra entrambi i genitori.

Congedo retribuito per malattia figlio fino a 3 anni (art. 47 D. Lgs. n. 151/2001 e art. 31 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009)

Al lavoratore si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53, contenute nel D. Lgs. n. 151 del 2001, nonché le previsioni dei relativi CCNL di comparto, ove più favorevoli.

Il lavoratore, alternativamente all'altro genitore, ha diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, per i quali ai sensi del comma 4 dell'art. 31 del CCNL comparto Università quadriennio normativo 2006/2009 è riconosciuto, per i primi 30 giorni, computati alternativamente per entrambi i genitori, l'intero trattamento economico. I periodi di congedo per la malattia del figlio sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. I periodi di congedo per la malattia del figlio in questione sono coperti da contribuzione figurativa. I periodi di assenza comprendono anche eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi.