



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

ASSENZE DEL PERSONALE DOCENTE, RICERCATORE E RICERCATORE A TEMPO DETERMINATO: PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI E MODALITÀ PROCEDURALI

In materia di assenze del personale docente universitario, ricercatore e ricercatore a tempo determinato nel nostro Ateneo, non si riscontra la presenza di linee guida che, in dettaglio, indirizzino il suddetto personale nei percorsi relativi alla fruizione di congedi e aspettative per tutti quegli eventi, diversi da quelli motivati da esigenze di servizio, che determinano refluenze nel loro rapporto di lavoro, nei loro rapporti con le strutture di afferenza e con gli studenti.

Pertanto, si è ritenuto opportuno predisporre un testo unico (linee guida) contenente la numerosa normativa in materia di assenze dal servizio del suddetto personale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

INDICE

CONGEDO STRAORDINARIO PER INFERMITA'.....	PAG. 4
ADEMPIMENTI.....	PAG. 4
CONGEDO STRAORDINARIO PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI.....	PAG. 5
ASPETTATIVA PER INFERMITA'	PAG. 6
ADEMPIMENTI.....	PAG. 6
ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI.....	PAG. 8
CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI.....	PAG.9
<hr/>	
INTERDIZIONE, FLESSIBILITA', ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER GRAVIDANZA E PUERPERIO, CONGEDO PARENTALE	
INTERDIZIONE.....	PAG.10
ADEMPIMENTI.....	PAG.10
FLESSIBILITA' CONGEDO PER MATERNITA'.....	PAG.10
ADEMPIMENTI.....	PAG.10
INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA.....	PAG.11
ASTENSIONE OBBLIGATORIA.....	PAG.12
ADEMPIMENTI.....	PAG.12
PARTO PREMATURO.....	PAG.12
ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PUERPERIO.....	PAG.12
MALATTIA DEL FIGLIO.....	PAG.13
ADEMPIMENTI.....	PAG.13
CONGEDO PER PATERNITA'.....	PAG.13
ADOZIONI E AFFIDAMENTI.....	PAG.14
CONGEDO PARENTALE.....	PAG.15
TRATTAMENTO ECONOMICO.....	PAG.15



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

LEGGE 104/1992.....PAG.16
ADEMPIMENTI..... PAG.16

RIFERIMENTI NORMATIVI.....PAG.17



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

CONGEDO STRAORDINARIO

PER INFERMITA'

Alle assenze per infermità che non superano la durata di 7 giorni consecutivi si applica l'istituto del congedo straordinario che comporta la riduzione di un terzo della retribuzione per il primo giorno di assenza. Tale tipologia di congedo è altresì soggetta al disposto del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, che prevede, per i primi dieci giorni di assenza, la corresponsione del solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio che consiste:

- nell'assegno aggiuntivo per i docenti e i ricercatori universitari a tempo pieno;
- per il personale universitario equiparato al personale medico ospedaliero:
 - esclusività
 - posizione variabile aziendale
 - rischio radiologico
 - indennità di struttura complessa.

Il congedo straordinario non può superare complessivamente, nell'anno solare, la durata di 45 giorni ed è computato per intero agli effetti della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e previdenza, compresi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

ADEMPIMENTI

In caso di assenza per infermità il dipendente è tenuto ai seguenti adempimenti:

- Comunicazione dello stato di malattia alla struttura presso la quale presta servizio, nonché all'Area Risorse Umane – Settore carriere Professori e Ricercatori (carrieredocenti@unipa.it)
- Contestuale Comunicazione della malattia al medico di base che provvederà alla trasmissione del relativo certificato all'I.N.P.S., solo in via telematica;
- Comunicazione alla struttura di afferenza e al competente ufficio del personale della data di ricovero e day Hospital presso strutture ospedaliere pubbliche o private, e di dimissioni dalle suddette strutture;

A tal proposito si fa presente che anche nel caso di ricovero e Day Hospital, le assenze sono soggette alla decurtazione prevista dal D.L. n.112/2008 (Legge Brunetta), per un massimo di dieci giorni, in conformità a quanto chiarito dal M.E.F. con circolare n. 30441 del 9/3/2011, trasmessa agli Atenei dal MIUR con nota n. 1948 del 29/3/2011.

Qualora il dipendente, assente per infermità, consideratosi guarito, intenda riprendere anticipatamente l'attività lavorativa, rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante in sede di certificato on line, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica della prognosi originariamente indicata (circolare I.N.P.S. n. 79 del 2/5/2017).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

CONGEDO STRAORDINARIO PER MOTIVI PERSONALI E FAMILIARI:

Il suddetto istituto si applica di diritto:

- Per matrimonio (per un massimo di 15 giorni che comprendono la data del matrimonio) senza decurtazione della retribuzione;
- Per lutto, senza decurtazione della retribuzione ai sensi dell'art. 4, c.1, della legge n. 53/2000;
- Per assistenza ai familiari, con la sola decurtazione di un terzo della retribuzione del primo giorno di assenza.

Il personale interessato a fruire di congedi per le suddette motivazioni dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settoresettorecarriereprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

ASPETTATIVA

PER INFERMITA'

Alle assenze per infermità che superano la durata di 7 giorni consecutivi o per assenze di durata inferiore, se il dipendente ha usufruito dell'intero periodo di congedo straordinario (45 giorni nell'anno solare), si applica l'istituto dell'aspettativa che comporta, in conformità al disposto dell'art. 71, c.1, del D.L. n. 112/2008, per un massimo di 10 giorni, la corresponsione del solo trattamento economico fondamentale, con esclusione di ogni indennità o emolumento aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio che consiste:

- nell'assegno aggiuntivo per i docenti e i ricercatori universitari a tempo pieno;
- per il personale universitario equiparato al personale medico ospedaliero:
- esclusività
- posizione variabile aziendale
- rischio radiologico
- indennità di struttura complessa.

L'aspettativa per infermità ha termine con il cessare della causa per la quale è stata disposta; essa non può protrarsi, in ogni caso, per più di diciotto mesi, dei quali dodici mesi a stipendio pieno, ed i restanti sei mesi con la retribuzione ridotta del 50% e conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia.

Al fine del computo dei diciotto mesi si sommano i periodi di aspettativa per infermità con intervallo di servizio attivo inferiore a tre mesi.

Il tempo trascorso in Aspettativa per infermità è computato per intero ai fini della progressione di carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza, compresi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

ADEMPIMENTI

In caso di assenza per infermità il dipendente è tenuto ai seguenti adempimenti:

- Comunicazione dello stato di malattia alla struttura presso la quale presta servizio, nonché all'Area Risorse Umane – Settore carriere Professori e Ricercatori (carrieredocenti@unipa.it)
- Contestuale Comunicazione della malattia al medico di base che provvederà alla trasmissione del relativo certificato all'I.N.P.S., solo in via telematica;
- Comunicazione alla struttura di afferenza e al competente ufficio del personale della data di ricovero e day Hospital presso strutture ospedaliere pubbliche o private, e di dimissioni dalle suddette strutture;

A tal proposito si fa presente che anche nel caso di ricovero e Day Hospital, le assenze sono soggette alla decurtazione prevista dal D.L. n.112/2008 (Legge Brunetta), per un massimo di dieci giorni, in conformità a quanto chiarito dal M.E.F. con circolare n. 30441 del 9/3/2011, trasmessa agli Atenei dal MIUR con nota n. 1948 del 29/3/2011.

Qualora il dipendente, assente per infermità, consideratosi guarito, intenda riprendere anticipatamente l'attività lavorativa, rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

in sede di certificato on line, potrà essere ri ammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica della prognosi originariamente indicata (circolare I.N.P.S. n. 79 del 2/5/2017).

Durante il periodo di malattia, sia che il dipendente abbia usufruito del congedo straordinario o dell'aspettativa, lo stesso è tenuto ad osservare le fasce orarie di reperibilità, dalle ore 9,00 alle ore 13,00 e dalle ore 15,00 alle ore 18,00 di tutti i giorni, compresi i non lavorativi ed i festivi.(art. 55 septies, c. 5 bis, 1° periodo del D.lgs n. 165 /2001 e D.M. n. 206 del 18/12/2009).

Qualora il dipendente debba allontanarsi dall'indirizzo comunicato durante le fasce di reperibilità per effettuare visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi che dovranno essere documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'Amministrazione (art. 55 septies, c. 5 bis, 2° periodo, D.lgs n. 165/2001).

Nel caso in cui l'assenza per infermità abbia luogo per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, l'assenza è giustificata mediante la presentazione di certificazione indicante anche l'orario e la durata della visita, rilasciata dal medico o dalla struttura anche privata presso cui si è svolta la visita o la prestazione.(art. 55 septies, c. 5 ter, del D.lgs n. 165/2001)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

ASPETTATIVA PER GRAVI MOTIVI DI FAMIGLIA

Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa per gravi motivi di famiglia deve presentare motivata e documentata domanda al Direttore del Dipartimento di afferenza per la necessaria autorizzazione. Tale richiesta dovrà essere poi trasmessa al competente settore dell'Area Risorse Umane.

L'Amministrazione dovrà provvedere in merito alla suddetta istanza entro un mese dal ricevimento della stessa e avrà facoltà, per ragioni di servizio, da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta. (art. 69 del T.U. n. 3/1957).

In qualsiasi momento la suddetta aspettativa può essere revocata per ragioni di servizio.

Il periodo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non può protrarsi in ogni caso per più di dodici mesi, non dà diritto ad alcun assegno e non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e previdenza.

Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia, si sommano agli effetti della determinazione del limite massimo di durata (12 mesi), quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi.

La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità non può superare, in ogni caso, due anni e mezzo in un quinquennio.

Il personale interessato a fruire di aspettativa per gravi motivi di famiglia dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settorecarrieroprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI (ART. 4 della Legge n. 53 del'8/3/2000 e DM. N. 278 del 21/07/2000 "Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 concernente congedi per eventi e cause particolari")

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di n. 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Il dipendente può richiedere per gravi e documentati motivi familiari, tra i quali le patologie individuate con D.I. n. 278 del 21/7/2000, ai sensi del comma 4 dell'art. 4 della L. n. 53 del 2000, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali; il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

Per patologie invalidanti si prendano a riferimento soltanto quelle a carattere permanente indicate dall'art. 2, comma 1, lett. d), nn. 1, 2 e 3 del Decreto interministeriale n. 278 del 21/07/2000 che individua le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000 (INPS circolare n. 155/2010, punto 2) e precisamente:

- 1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- 2) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- 3) Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

Il personale interessato a fruire di congedi per le suddette motivazioni dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo

<https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settorecarriereprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

INTERDIZIONE, FLESSIBILITA', ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER GRAVIDANZA E PUERPERIO, CONGEDO PARENTALE

INTERDIZIONE: Astensione dal servizio (art. 17 D.lgs n.151/2001)

La Direzione territoriale del lavoro e l'ASP dispongono l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, la cui durata sarà determinata dalla Direzione territoriale del lavoro o dalla ASP per i seguenti motivi:

- a- nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b- quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c- quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

ADEMPIMENTI

L'astensione dal lavoro nel caso previsto alla lettera a) è disposta dall'Azienda Sanitaria Provinciale. Il provvedimento dovrà essere emanato entro 7 giorni dalla ricezione dell'istanza della lavoratrice.

L'astensione dal lavoro nei casi previsti alle lettere b) e c) è disposta dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, qualora nel corso della propria attività di vigilanza emerga l'esistenza delle condizioni che danno luogo all'astensione medesima.

La dipendente produrrà certificazione del proprio medico specialista alla Direzione territoriale del lavoro o alla ASP della provincia di residenza e per conoscenza al proprio datore di lavoro.

FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'

L'art. 20 del D.lgs n. 151/2001 così dispone:

“ Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro 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 e del nascituro.”

Inoltre, la legge di Bilancio n.145 del 30/12/2018 ha introdotto una importante novità in merito alla fruizione del congedo obbligatorio di maternità, in quanto a decorrere dall'1/1/2019 la lavoratrice può scegliere di fruire di tale congedo solo dopo il parto e fino al quinto mese successivo allo stesso, previo parere favorevole del ginecologo del SSN o con esso convenzionato e del medico competente.

ADEMPIMENTI

Nel caso in cui la lavoratrice volesse usufruire della flessibilità fino al ottavo/nono mese, (art. 16, c.1.1 e art. 20, c.1 del D. lgs n.151/2001) tra l'inizio della 28^a e la fine della 29^a settimana di gravidanza deve presentare domanda scritta al Direttore del Dipartimento di afferenza e al Responsabile del Settore di medicina del lavoro e di radioprotezione di Ateneo, corredata della



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

relativa certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato, che tra le altre indicazioni, riporta la dicitura :

nel caso di richiesta di flessibilità dall'ottavo mese di gravidanza “ *in atto non sussistono controindicazioni all'espletamento dell'attività lavorativa sino al compimento dell'ottavo mese di gestazione, né per la gravida, né per il nascituro*”;

nel caso di richiesta di flessibilità dal nono mese: “ *in atto non sussistono controindicazioni all'espletamento dell'attività lavorativa sino alla data presunta del parto, né per la gravida, né per il nascituro*”.

Il medico competente, valutata la richiesta di flessibilità, concorda con la dipendente una visita medica la cui valutazione finale porterà alla formulazione di un giudizio d'idoneità/non idoneità alla prosecuzione dello svolgimento dell'attività lavorativa fino al periodo massimo previsto dalla vigente normativa di riferimento (art. 16, comma 1.1 e art. 20, c.1 del D. lgs n. 151/2001). Sarà cura del medico competente trasmettere copia del giudizio alla dipendente, al Responsabile della struttura ed al Settore di medicina del lavoro e di radioprotezione di Ateneo per i provvedimenti di competenza (circolare di Ateneo n. 70135 del 25/7/2019).

Inoltre, nell'eventualità che la lavoratrice in gravidanza, che avesse già optato per la flessibilità dall'ottavo mese, decidesse di usufruirne dalla data del parto, dovrà reinoltrare, tra l'inizio della trentaduesima e la fine della trentatreesima settimana di gravidanza, richiesta scritta al Responsabile della propria struttura (Direttore di Dipartimento) ed al Responsabile del Settore di medicina del lavoro e di radioprotezione di Ateneo, corredata della relativa certificazione medica rilasciata dal ginecologo del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della legge n. 194/1978, è considerata a tutti gli effetti malattia.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, 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 loro salute.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER GRAVIDANZA E PUERPERIO

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER GRAVIDANZA (art. 16 del D. lgs n. 151/2001)

Dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza la dipendente deve informare del suo stato il Responsabile della struttura di afferenza trasmettendo un certificato redatto dal medico specialista contenente i seguenti dati: generalità della gestante, mese di gestazione alla data della visita, data presunta del parto.

Ai sensi dell'art. 21, comma 1 bis, del suddetto D.lgs il certificato medico di gravidanza indicante la data presunta del parto deve essere inviato all'I.N.P.S. esclusivamente per via telematica direttamente dal medico del SSN o con esso convenzionato secondo le modalità e utilizzando i servizi resi disponibili dal suddetto Ente.

Nel caso in cui la dipendente svolga mansioni che non comportano rischi per la salute della donna e del nascituro, il Responsabile di struttura trasmetterà una copia del suddetto certificato medico al Settore carriere professori e ricercatori e la lavoratrice potrà continuare a svolgere la sua attività lavorativa fino al periodo dell'astensione obbligatoria che comprende due mesi precedenti il parto e tre mesi successivi allo stesso (art. 16 D.lgs n. 151/2001).

ADEMPIMENTI

In presenza del suddetto certificato medico il settore carriere professori e ricercatori provvederà a collocare d'ufficio la dipendente in astensione obbligatoria per gravidanza durante i due mesi precedenti la data presunta del parto (art. 16, comma 1 lett.a) D.lgs n. 151/2001).

Il personale interessato a fruire dell'astensione obbligatoria per gravidanza dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settorecarriereprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>

PARTO PREMATURO

In caso di parto anticipato il periodo compreso tra il giorno effettivo della nascita del bambino e la data presunta va considerato come astensione obbligatoria e sarà, quindi, aggiunto al periodo di congedo obbligatorio successivo al parto. Conseguentemente la durata complessiva del periodo di congedo rimane immutato (5 mesi).

ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER PUERPERIO (art. 16 del D. lgs n. 151/2001)

La suddetta astensione decorre dal giorno successivo alla data di nascita del bambino. La stessa ha la durata di tre mesi salvo che la dipendente non abbia usufruito, anteriormente al parto di un periodo di flessibilità fino all'ottavo o al nono mese di gravidanza.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D.lgs n. 151/2001 la lavoratrice è tenuta a presentare, entro 30 giorni, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva di cui all'art. 46 del D.P.R. n.445/2000.

Il personale interessato a fruire di congedi per le suddette motivazioni dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settorecarriereprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

Ai sensi dell'art. 24, comma 9 ter, della legge n.240/2010, a decorrere dall'anno 2018 i contratti di Ricercatore a tempo determinato, sia di tip.a) che di tip.b), 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 (5 mesi).

Il D.L. n. 76 del 16/7/2020, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", convertito in legge n. 120 dell'11/9/2020, entrato in vigore il 15/9/2020, ha modificato l'art. 24, comma 9 ter) della legge n.240/2010, prevedendo all'art. 19, comma 1, lett. f-bis) e f-ter), quanto segue:

f-bis) – per i titolari dei contratti di cui al comma 3, lett. b) del suddetto art. 24, il periodo di congedo obbligatorio di maternità è computato nell'ambito della durata triennale del contratto e, nel caso di esito positivo della valutazione, di cui al comma 5, il titolare del contratto è inquadrato, alla scadenza del contratto stesso, nel ruolo dei professori associati.

Fermo restando quanto previsto dal presente comma, i titolari dei contratti di cui al comma 3, lett. b) possono chiedere, entro la scadenza del contratto, la proroga dello stesso per un periodo non superiore a quello del congedo obbligatorio di maternità;

f-ter) - le disposizioni di cui sopra si applicano anche ai contratti in corso. In tali casi, qualora sulla base delle previgenti disposizioni, i contratti siano stati già sospesi, il titolare del contratto di ricerca può chiedere che il periodo di sospensione sia computato nell'ambito della durata triennale del contratto.

MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni e, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

In tal caso si applica il trattamento economico del congedo straordinario sopra illustrato, in quanto più favorevole al dipendente.

ADEMPIMENTI

Per fruire dei predetti congedi il dipendente dovrà produrre al Settore Carriere Professori e Ricercatori (carrieredocenti@unipa.it) apposita istanza corredata dalla certificazione medica che attesti lo stato di malattia del figlio.

CONGEDO PER PATERNITA'

L'art. 28 del D.lgs n.151/2001 prevede per il padre lavoratore il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo obbligatorio o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. In questo caso il padre lavoratore presenterà al datore di lavoro la certificazione relativa alle condizioni ivi previste e, in caso di abbandono, il padre lavoratore ne rende dichiarazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000.

Il padre lavoratore ha gli stessi diritti della madre lavoratrice nei casi di adozione o affidamento. Il trattamento economico normativo e previdenziale è lo stesso di quello previsto per il congedo di maternità.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

ADOZIONI E AFFIDAMENTI

Il congedo per maternità spetta per un periodo massimo di cinque mesi anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore.

In caso di adozione nazionale il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice.

In caso di adozione internazionale il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva. Ferma restando la durata complessiva del congedo questo può essere fruito entro i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

CONGEDO PARENTALE

NORMATIVA

L'art. 32 del D.lgs n. 151/2001 prescrive che per ogni bambino, nei primi suoi 12 anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dal citato articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di 10 mesi, fatto salvo il disposto del comma 2 del suddetto articolo. Nell'ambito del predetto limite il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi; in quest'ultimo caso il limite complessivo dei congedi parentali di entrambi i genitori è elevato a undici mesi.
- c- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore ai dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del suddetto diritto il genitore è tenuto a richiedere il suddetto congedo con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, indicando il periodo di inizio e fine del suddetto congedo.

Il personale interessato a fruire di tale congedo dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo

<https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settorecariereprofessoriericercatori/struttura/modulistica.html>

TRATTAMENTO ECONOMICO (ART. 34 D.LGS N. 151/2001)

Per il periodo di congedo parentale alle lavoratrici ed ai lavoratori è dovuta fino al 6° anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Il personale docente e ricercatore, in alternativa al congedo parentale ex art. 32 del D. lgs n.151/2001, può ricorrere all'istituto del congedo straordinario (45 giorni in un anno solare con trattenuta di 1/3 della retribuzione del primo giorno) ai sensi del combinato disposto dell' art. 37 del DPR n.3/1957 e dell'art. 1, comma 2, del D.lgs n. 151/2001, che prevede l'applicazione delle condizioni di maggior favore stabilite da leggi, Regolamenti, Contratti collettivi ed ogni altra disposizione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE

SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

LEGGE 104/1992

A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

ADEMPIMENTI

Qualora ricorra una delle suddette ipotesi, l'interessato dovrà inoltrare al datore di lavoro (settoare carriere professori e ricercatori carrieredocenti@unipa.it) apposita istanza allegando il certificato rilasciato dalla competente Commissione medica.

Il titolare del suddetto beneficio può altresì richiedere un congedo retribuito che non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa, nelle ipotesi previste dall'art. 42 del D.lgs n.151/2001.

Durante la fruizione del suddetto congedo non si maturano le ferie, la tredicesima mensilità e il trattamento di fine rapporto.

Il personale interessato dovrà presentare la relativa istanza utilizzando l'apposito modulo pubblicato nella pagina web del settore carriere professori e ricercatori al seguente indirizzo <https://www.unipa.it/amministrazione/arearisorseumane/settoarecarrieredocenti/struttura/modulistica.html>



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA RISORSE UMANE
SETTORE CARRIERE PROFESSORI E RICERCATORI

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.P.R. n. 3 del 10/1/1957:

Artt. 37 e 40 – congedo straordinario;

Artt. 66, 68, 69 e 70 – Aspettativa per motivi di infermità, gravi motivi di famiglia, cumulo aspettative;

Legge n. 537 del 24/12/1993:

Art. 3, commi 39 e 40 – modifiche all'art. 40 del D.P.R. n. 3/1957;

Legge n. 104 del 5/2/1992:

artt. 3 e 33, commi 3 e 6;

Legge n. 194 del 1978:

artt. 4, 5 e 6 – interruzione gravidanza;

Legge n. 53 dell'8/3/2000:

art.4, comma 1, - motivi personali e lutto;

D.lgs n. 165 del 30/3/2001:

art. 55 septies, comma 5 bis (1° e 2° periodo) e comma 5 ter;

D.lgs n. 151 del 26/3/2001:

art.16, comma 1.1,e comma 1 let. a);

art. 17- interdizione dal lavoro;

art.20, comma 1;

art. 21, comma 1 bis e comma 2;

artt. 28, 32, 34, 42 e 47;

D.L. n. 112 del 25/6/2008 convertito in legge n. 133/2008 (legge Brunetta):

Art. 71, comma 1;

D.M. n. 206 del 12/12/2009 – disposizioni in materia di visite mediche fiscali;

Legge n. 240 del 30/12/2010:

art. 24, comma 9 ter;

Circolare M.E.F. n. 30441 del 9/3/2011, trasmessa dal MIUR agli Atenei con nota n. 1948 del 29/3/2011;

Circolare I.N.P.S. n. 79 del 2/5/2017;

Legge di bilancio n. 145 del 30/12/2018 – flessibilità congedo di maternità;

Circolare di Ateneo n. 70135 del 25/7/2019;

D.L. n. 76 del 16/7/2020 convertito in legge n. 120 del 11/9/2020 – art. 19, comma 1, lett. f-bis) e f-ter)., modificativo in parte dell'art. 24, comma 9 ter, della legge n. 240/2010.