

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA RISORSE UMANE
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Palazzo Storione
Riviera Tito Livio, 6
35123 Padova
amministrazione.centrale@pec.unipd.it
CF 80006480281
P.IVA 00742430283
www.unipd.it

Alla cortese attenzione di
Personale Tecnico Amministrativo
Collaboratori Linguistici
Tecnologi a tempo determinato

E, p.c.

Alle/Ai
Direttrici/Direttori di Dipartimento
Direttrici/Direttori dei Centri
Direttrici/Direttori dei Poli
Presidenti delle Scuole di Ateneo
Direttrici e Direttori tecnici delle
Biblioteche e dei Centri
Segretarie/Segretari di Dipartimento
Segretarie/Segretari dei Centri
Direttrici e Direttori tecnici delle Scuole di
Ateneo
Dirigenti
Direttrici/Direttori di Ufficio
Responsabili Tecnici Gestionali dei Poli
Responsabili della Gestione Tecnica dei
Dipartimenti

Loro sedi

NOTA INFORMATIVA

Padova, data della registrazione

All. n. 1

OGGETTO: Linee guida maternità, congedi parentali, malattia figlio

Gentili colleghe/i,

si trasmette, in allegato, la nota informativa in oggetto, che contiene gli ultimi aggiornamenti normativi in materia.

L'ufficio Personale Tecnico Amministrativo - Settore Carriere rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento (mail assenze.pta@unipd.it).

Cordiali saluti

Il Dirigente
Dott. Tommaso Meacci
Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005

Dirigente
Responsabile del Procedimento Amministrativo
Riferimento da Contattare

Dott. Tommaso Meacci
Dott. Cristian Poletti
assenze.pta@unipd.it



LINEE GUIDA MATERNITÀ, CONGEDI PARENTALI, MALATTIA FIGLIO

MADRE	pag. 2
Gravidanza	
Interdizione anticipata dal lavoro	
Permessi per esami prenatali	
Malattia legata allo stato di gravidanza	
Congedo di maternità	
Nascita	
Riposi giornalieri per allattamento	
Congedi parentali	
Casi particolari	
PADRE	pag. 7
Congedo di paternità obbligatorio	
Congedo di paternità alternativo	
Riposi giornalieri per allattamento	
Congedi parentali	
GENITORE SOLO	pag. 9
Congedi parentali	
ADOZIONE/AFFIDO	pag. 10
Congedo maternità	
Congedo di paternità obbligatorio	
Congedo di paternità alternativo	
Riposi giornalieri per allattamento	
Congedi parentali	
MALATTIA DEL FIGLIO	pag. 13
HANDICAP GRAVE FIGLIO	pag. 14
Prolungamento congedo parentale, riposi giornalieri, congedo straordinario	
TABELLA RIASSUNTIVA CONGEDI PARENTALI	pag. 17
CONTATTI UTILI	pag. 18

MADRE

GRAVIDANZA

La dipendente in gravidanza è tenuta ad avvisare tempestivamente il Responsabile della struttura del proprio stato per poter garantire la propria tutela, nonché ad inoltrare tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it il certificato medico rilasciato da un medico-ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato), indicante la data presunta del parto.

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE

La normativa indica le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici in gravidanza e fino ai 7 mesi di età del nascituro, per questo il datore di lavoro deve essere informato dello stato.

È vietato adibire le dipendenti in gravidanza al trasporto, sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi, faticosi e insalubri: nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della dipendente in gravidanza la stessa dovrà essere addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto. Le lavoratrici in gravidanza e in allattamento non possono svolgere attività che prevedano esposizioni a radiazioni o rischio di contaminazione.

Il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle dipendenti e individuare le misure di protezione e prevenzione da adottare (es. modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro, interdizione dal lavoro).

INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

Interdizione per gravidanza a rischio: nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza, la ASL di competenza può disporre, su domanda dell'interessata e a seguito di accertamento medico, l'interdizione anticipata dal lavoro per uno o più periodi antecedenti l'inizio del congedo di maternità.

Il ginecologo (pubblico convenzionato) rilascia il certificato di gravidanza a rischio, che andrà presentato dalla dipendente all'ufficio competente dell'ASL; tale ufficio rilascerà alla dipendente il provvedimento di interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio. Tale documentazione dovrà essere inoltrata tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Lavori a rischio: la lavoratrice in gravidanza dovrà essere addetta ad altre mansioni durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

Qualora le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della madre o del bambino e la dipendente non possa essere spostata ad altre mansioni, gli accertamenti medici sono effettuati dalla Direzione territoriale del lavoro, d'ufficio o su domanda dell'interessata, e può essere disposta l'interdizione anticipata dal lavoro. Tale documentazione dovrà essere inoltrata tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Il periodo di interdizione è interamente retribuito.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 6, 7, 8, 11, 12 e 17
CCNL 16.10.2008, art. 31

PERMESSI PER ESAMI PRENATALI

La dipendente in gravidanza ha diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Le ore di permesso devono essere quelle necessarie all'effettuazione della prestazione nel suo complesso e comprendono il tempo necessario per raggiungere l'ambulatorio e il rientro alla sede di lavoro.

Non esiste un numero massimo di esami/visite che si possono effettuare.

È escluso l'utilizzo di tali permessi per la partecipazione al corso pre-parto¹.

Per la fruizione dei suddetti permessi la dipendente deve richiedere il giustificativo in Planet Time utilizzando la voce "PRENAT"; va compilato il relativo modulo e inserito l'allegato, ovvero idonea certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria indicante data, orario di inizio e termine della prestazione.

Normativa di riferimento D. Lgs. 151/2001, art. 14
--

MALATTIA LEGATA ALLO STATO DI GRAVIDANZA

I periodi di malattia determinata da gravidanza sono esclusi dal calcolo dei giorni di assenza per malattia (c.d. periodo di comporto). In questo caso il certificato di malattia deve dichiarare esplicitamente che l'assenza è legata a gravidanza. La dipendente pertanto deve inviare tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it il certificato di malattia contenente la diagnosi.

I giorni sono interamente retribuiti salvo la trattenuta per i primi 10 gg. di malattia prevista dal D.L. 112/2008.

La malattia insorta durante il periodo di congedo di maternità obbligatorio (pre e post partum) non sospende tale congedo.

CONGEDO DI MATERNITÀ

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo di 5 mesi, così distribuito:

- 2 mesi precedenti la data presunta del parto e, ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto + 3 mesi successivi alla data del parto (maternità tradizionale);
- 1 mese precedente la data presunta del parto e fino al giorno del parto + 4 mesi successivi alla data del parto (flessibilità);
- 5 mesi successivi alla data del parto (flessibilità)

Maternità tradizionale 2+3 mesi: la dipendente trasmette tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it copia del certificato medico attestante la data presunta del parto; seguirà comunicazione protocollata del periodo di astensione obbligatoria calcolato da tale data.

Maternità flessibile 1+4 mesi:

- Il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) rilascia alla dipendente il certificato attestante che la flessibilità non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (nel corso del 7° mese di gravidanza);
- la dipendente trasmette tale certificato al Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari di Ateneo (mail: serv.medicinapreventiva@unipd.it);
- il Servizio di Medicina Preventiva rilascia il certificato di flessibilità attestante che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- la dipendente trasmette tale certificato tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it. (nel corso del 7° mese di gravidanza). Seguirà una comunicazione protocollata da parte dell'Amministrazione con l'indicazione del periodo di maternità obbligatoria.

Maternità flessibile 5 mesi successivi alla data del parto:

- il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) rilascia alla dipendente il certificato attestante che la flessibilità non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro (nel corso del 7° mese di gravidanza);

¹ Per la partecipazione al corso pre-parto, la dipendente potrà utilizzare ferie, recupero, permesso per particolari motivi personali o familiari ex art. 98 CCNL 18.01.2024.

- la dipendente trasmette tale certificato al Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari di Ateneo (mail: serv.medicinapreventiva@unipd.it);
- il Servizio di Medicina Preventiva rilascia il certificato di flessibilità attestante che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- la dipendente trasmette tale certificato tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it (nel corso del 7° mese di gravidanza). Seguirà una comunicazione protocollata da parte dell'Amministrazione con l'indicazione del periodo di maternità obbligatoria.

Con questo tipo di flessibilità in caso di parto prematuro i giorni di congedo non fruiti prima del parto non possono essere aggiunti alla maternità dopo il parto.

In caso di documentate complicazioni, la fruizione di maternità flessibile, seppure già accordata, può essere revocata o modificata successivamente su richiesta della dipendente (tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it).

Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

In caso di malattia insorta durante il congedo di maternità obbligatoria la stessa non viene sospesa.

Per richiedere il congedo di maternità obbligatorio non è necessaria alcuna pratica INPS.

NASCITA

La dipendente, entro 30 giorni dalla nascita del bambino, dovrà inviare tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it l'apposito modulo di autocertificazione di nascita del figlio disponibile nell'area riservata <https://aru.unipd.it/> - Gestione Presenze Assenze - Moduli cartacei - Nascita figlio autocertificazione.

Seguirà comunicazione protocollata da parte dell'Amministrazione con l'indicazione del periodo di maternità obbligatoria post-parto.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità dopo il parto e di godere dello stesso dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di un certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa, che dovrà essere inviato tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 16, 16-bis, 20, 22 e 23
CCNL 16.10.2008, art. 31

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO MADRE

Nel primo anno di vita del bambino la dipendente ha diritto a 2 riposi al giorno della durata di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, se il suo orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere; se il suo orario è inferiore a 6 ore giornaliere ha diritto a 1 solo riposo della durata di 1 ora.

In caso di parto plurimo le ore di permesso sono raddoppiate; le ore aggiuntive rispetto a quelle sopra indicate possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore.

Tali permessi sono interamente retribuiti e vanno timbrati utilizzando il codice "084" in Entrata e/o in Uscita.

In caso di svolgimento di attività lavorativa in ambiente a rischio durante il periodo di allattamento si consiglia di rivolgersi al Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari di Ateneo.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 39 e 41

CONGEDI PARENTALI MADRE

Il congedo parentale può essere usufruito da entrambi i genitori, anche contemporaneamente nei primi 12 anni di vita per ogni figlio.

La durata complessiva del congedo tra entrambi i genitori è di 10 mesi.

La madre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo: al termine del congedo di maternità obbligatorio, la madre può usufruire di un periodo di congedo parentale continuativo o frazionato di 3 mesi e di ulteriori 3 mesi in alternativa al padre.

I giorni di congedo parentale sono indennizzati fino a un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

I primi 30 giorni vengono indennizzati al 100% (CCNL Comparto Università), i successivi periodi sono indennizzati al 30%, i giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati e non maturano ferie.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore convenzionalmente sono equiparate a 1 giorno di congedo parentale, in caso di part-time la giornata viene riproporzionata

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

La fruizione del congedo parentale va presentata tramite la richiesta di giustificativo Planet Time con un preavviso non inferiore a 5 giorni se si tratta di congedo parentale a giorni; il congedo parentale orario va richiesto con un preavviso non inferiore ai 2 giorni.

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG - Congedo parentale giorni 100%
- CPG30 - Congedo parentale giorni 30%
- CPG00 - Congedo parentale giorni 0%
- CPH - Congedo parentale orario 100%
- CPH30 - Congedo parentale orario 30%
- CPH00 - Congedo parentale orario 0%

Esclusivamente per chi termina la maternità dopo il 31/12/2023, oltre ai primi 30 giorni al 100%, sono indennizzati altri 30 giorni al 60% (80% solo per l'anno 2024) sempre in alternativa al padre e entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024).

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG80 - Congedo parentale giorni 80%
- CPG60 - Congedo parentale giorni 60%
- CPH80 - Congedo parentale orario 80%
- CPH60 - Congedo parentale orario 60%

I periodi di fruizione continuativa dei congedi parentali comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa lavorativa.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 32 e 34

CCNL 16.10.2008, art. 31 - CCNL 18.01.2024, art. 102

CASI PARTICOLARI

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'astensione dal lavoro dovuta a interruzione di gravidanza, che avvenga entro il 180° giorno di gestazione, costituisce a tutti gli effetti assenza per malattia: tale periodo non è computabile agli effetti della durata prevista per il trattamento normale di malattia (cd. periodo di comporto). Questo periodo è interamente retribuito salvo la trattenuta per i primi 10 gg. prevista dal D.L. n. 112/2008.

In caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno di gestazione o in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità post-parto, alla dipendente spetta il congedo di maternità dopo parto pari a 3 mesi. Tale periodo è interamente retribuito.

Nelle suddette ipotesi, la dipendente può riprendere anticipatamente l'attività lavorativa con un preavviso di almeno 10 giorni, a condizione che il medico-ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico del Servizio di Medicina preventiva dei Lavoratori Universitari attestino la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tali documenti devono essere inviati tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 16 e 19, D.P.R. 1026/76 art.12 e 20

PARTO PREMATURO/RICOVERO NEONATO

In caso di parto prematuro, i giorni di congedo non fruiti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità dopo il parto e di godere dello stesso dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di un certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa, che dovrà essere inviato tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

PADRE

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il padre dipendente può fruire anche in via non continuativa del congedo di paternità pari a 10 giorni lavorativi (non orari) nell'arco temporale che va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita del figlio.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Per la fruizione dei suddetti permessi, il dipendente deve richiedere il giustificativo in Planet Time utilizzando le seguenti voci:

- **PATOA** paternità prima del parto
- **PATOP** paternità dopo il parto (in questo caso, prima di fare la richiesta in Planet Time, il dipendente dovrà inviare tramite mail ad assenze.pta@unipd.it i dati del figlio: nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale).

Tali permessi sono interamente retribuiti. Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il padre dipendente può fruire del congedo di tre mesi dopo il parto o della parte residua che sarebbe spettata alla madre lavoratrice dipendente in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della stessa, nonché di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per la procedura rivolgersi tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Durante il congedo di paternità alternativo al dipendente compete l'intero trattamento economico. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 27bis, 28 e 29
CCNL 16.10.2008, art. 31

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO PADRE

Nel primo anno di vita del bambino il padre dipendente ha diritto ai riposi giornalieri retribuiti, in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- il figlio è affidato solo al padre;
- la madre lavoratrice dipendente non si avvale di tali diritti;
- la madre non sia lavoratrice dipendente o sia casalinga;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

Tali permessi non possono essere riconosciuti al padre se la madre sta usufruendo di congedo di maternità o parentale.

Il dipendente deve richiedere, tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it, prima di utilizzare tali permessi, l'apposito modulo per comunicarne la fruizione.

Il padre dipendente ha diritto a 2 riposi al giorno della durata di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, se il suo orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere; se il suo orario è inferiore a 6 ore giornaliere ha diritto a 1 solo riposo della durata di 1 ora.

In caso di parto plurimo le ore di permesso sono raddoppiate; le ore aggiuntive rispetto a quelle sopra indicate possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore, in alternativa alla madre.

Tali permessi sono interamente retribuiti e vanno timbrati utilizzando il codice "084" in Entrata e/o in Uscita.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 40 e 41 - Circolare INPS n.112/2009

CONGEDI PARENTALI PADRE

Il congedo parentale può essere usufruito da entrambi i genitori, anche contemporaneamente nei primi 12 anni di vita per ogni figlio.

La durata complessiva del congedo tra entrambi i genitori è di 10 mesi.

Il padre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo: dalla nascita del figlio il padre può usufruire di un periodo di congedo parentale continuativo o frazionato di 3 mesi e di ulteriori 3 mesi in alternativa alla madre.

Il padre, qualora usufruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale, anche non consecutivi, ha diritto a 1 ulteriore mese aggiuntivo (il massimo usufruibile per il padre è elevato pertanto a 7 mesi) e il massimale tra entrambe i genitori viene innalzato dal 10 a 11 mesi.

I giorni di congedo parentale sono indennizzati fino a un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

I primi 30 giorni vengono indennizzati al 100% (CCNL Comparto Università), i successivi periodi sono indennizzati al 30%, i giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati e non maturano ferie.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore convenzionalmente sono equiparate a 1 giorno di congedo parentale, in caso di part-time la giornata viene riproporzionata.

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

La fruizione del congedo parentale va presentata tramite la richiesta giustificativo Planet Time con un preavviso non inferiore a 5 giorni se si tratta di congedo parentale a giorni; il congedo parentale orario va richiesto con un preavviso non inferiore ai 2 giorni.

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG - Congedo parentale giorni 100%
- CPG30 - Congedo parentale giorni 30%
- CPG00 - Congedo parentale giorni 0%
- CPH - Congedo parentale orario 100%
- CPH30 - Congedo parentale orario 30%
- CPH00 - Congedo parentale orario 0%

Esclusivamente per chi termina la paternità dopo il 31/12/2023, oltre ai primi 30 giorni al 100%, sono indennizzati altri 30 giorni al 60% (80% solo per l'anno 2024) sempre in alternativa alla madre e entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024).

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG80 - Congedo parentale giorni 80%
- CPG60 - Congedo parentale giorni 60%
- CPH80 - Congedo parentale orario 80%
- CPH60 - Congedo parentale orario 60%

I periodi di fruizione continuativa dei congedi parentali comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa lavorativa.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 32 e 34

CCNL 16.10.2008, art. 31 - CCNL 18.01.2024, art. 102

GENITORE SOLO

La condizione di genitore solo si verifica nel caso di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio, di affidamento esclusivo a un solo genitore e nel caso di riconoscimento del figlio da parte di un solo genitore.

I documenti attestanti tale condizione vanno trasmessi tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

La/il dipendente genitore sola/o ha diritto, oltre alla maternità obbligatoria o congedo di paternità obbligatorio/alternativo, ai riposi per allattamento precedentemente indicati.

CONGEDI PARENTALI genitore solo

La/il dipendente genitore sola/o può usufruire nei primi 12 anni di vita per ogni figlio di un periodo di congedo parentale pari a 11 mesi.

I giorni di congedo parentale sono indennizzati fino a un massimo di 9 mesi.

I primi 30 giorni vengono indennizzati al 100% (CCNL Comparto Università), i successivi periodi sono indennizzati al 30%, i giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati e non maturano ferie.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore convenzionalmente sono equiparate a 1 giorno di congedo parentale, in caso di part-time la giornata viene riproporzionata.

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

La fruizione del congedo parentale va presentata tramite la richiesta giustificativo Planet Time con un preavviso non inferiore a 5 giorni se si tratta di congedo parentale a giorni; il congedo parentale orario va richiesto con un preavviso non inferiore ai 2 giorni.

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG - Congedo parentale giorni 100%
- CPG30 - Congedo parentale giorni 30%
- CPG00 - Congedo parentale giorni 0%
- CPH - Congedo parentale orario 100%
- CPH30 - Congedo parentale orario 30%
- CPH00 - Congedo parentale orario 0%

Esclusivamente per chi termina la maternità/paternità dopo il 31/12/2023, oltre ai primi 30 giorni al 100%, sono indennizzati altri 30 giorni al 60% (80% solo per l'anno 2024) entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024).

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- CPG80 - Congedo parentale giorni 80%
- CPG60 - Congedo parentale giorni 60%
- CPH80 - Congedo parentale orario 80%
- CPH60 - Congedo parentale orario 60%

I periodi di fruizione continuativa dei congedi parentali comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa lavorativa.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 27-bis, 32, 34, 40 e 41

ADOZIONE/AFFIDO

TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE

La normativa indica le misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o affidamento, fino ai 7 mesi di età del nascituro: per questo il datore di lavoro deve essere informato dell'adozione.

È vietato adibire tali dipendenti al trasporto, sollevamento pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri: nel caso in cui si accerti che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della dipendente la stessa dovrà essere addetta ad altre mansioni per il periodo per il quale è previsto il divieto. Tali dipendenti non possono svolgere attività che prevedano esposizioni a radiazioni o rischio di contaminazione.

Il datore di lavoro deve valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle dipendenti e individuare le misure di protezione e prevenzione da adottare (es. modifica delle condizioni o dell'orario di lavoro, interdizione dal lavoro).

CONGEDO DI MATERNITÀ (adozione/affido)

La dipendente ha la facoltà di astenersi dal lavoro:

- **in caso di adozione nazionale:** un periodo massimo di 5 mesi da fruire durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della dipendente;
- **in caso di adozione internazionale:** un periodo massimo di 5 mesi da fruire prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo trascorso all'estero per l'incontro con il minore e per gli adempimenti relativi alla procedura adottiva e entro i primi 5 mesi successivi all'ingresso del minore in Italia. La dipendente che, per il periodo di permanenza all'estero, non richieda o richieda solo in parte il congedo di maternità, può fruire di un congedo non retribuito senza diritto a indennità e senza maturazione delle ferie. L'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero.
- **in caso di affidamento:** un periodo massimo di 3 mesi, da fruire entro i primi 5 mesi dall'affidamento.

In caso di ricovero del minore in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo dalla data di dimissioni del bambino.

Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di un certificato medico che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Durante il congedo di maternità alla dipendente compete l'intero trattamento economico. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie. Per richiedere il congedo di maternità obbligatorio non è necessaria alcuna pratica INPS.

I documenti attestanti l'adozione/affido vanno trasmessi tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it.

Normativa di riferimento D. Lgs. 151/2001, art. 26
--

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO (adozione/affido)

Il padre dipendente può fruire anche in via non continuativa del congedo di paternità pari a 10 giorni lavorativi (non orari):

- **in caso di adozione nazionale:** entro i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia;
- **in caso di adozione internazionale:** prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero e entro i 5 mesi successivi
- **in caso di affidamento:** entro i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia.

Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

Per la fruizione dei suddetti permessi, il dipendente deve richiedere il giustificativo in Planet Time utilizzando le seguenti voci:

- **PATOA** paternità prima del parto
- **PATOP** paternità dopo il parto (in questo caso, prima di fare la richiesta in Planet Time, il dipendente dovrà inviare tramite mail ad assenze.pta@unipd.it i dati del figlio: nome, cognome, luogo e data di nascita, codice fiscale).

Tali permessi sono interamente retribuiti. Tali periodi sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO (adozione/affido)

Qualora la madre rinunci, anche solo in parte, al congedo di maternità per adozione, tale congedo spetta, alle medesime condizioni, al padre lavoratore.

Durante il congedo di paternità alternativo al dipendente compete l'intero trattamento economico. Tale periodo è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 26, 27-bis, 29 e 31

RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO (adozione/affido)

Durante il primo anno di ingresso del minore nella famiglia, ai genitori adottivi/affidatari spettano i riposi giornalieri: 2 riposi al giorno della durata di 1 ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, se l'orario di lavoro è pari o superiore alle 6 ore giornaliere; se l'orario è inferiore a 6 ore giornaliere ha diritto a 1 solo riposo della durata di 1 ora.

Il padre dipendente ha diritto ai riposi giornalieri retribuiti, in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- il figlio è affidato solo al padre;
- la madre lavoratrice dipendente non si avvale di tali diritti;
- la madre non sia lavoratrice dipendente o sia casalinga;
- in caso di morte o grave infermità della madre.

Tali permessi non possono essere riconosciuti al padre se la madre sta usufruendo di congedo di maternità o parentale.

Il padre dipendente deve richiedere, tramite mail all'indirizzo assenze.pta@unipd.it, prima di utilizzare tali permessi, l'apposito modulo per comunicarne la fruizione.

In caso di parto plurimo le ore di permesso sono raddoppiate; le ore aggiuntive rispetto a quelle sopra indicate possono essere utilizzate anche dal padre lavoratore, in alternativa alla madre.

Tali permessi sono interamente retribuiti e vanno timbrati utilizzando il codice "084" in Entrata e/o in Uscita.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, art. 45

CONGEDI PARENTALI (adozione/affido)

Il congedo parentale può essere usufruito per ogni figlio entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del bambino nel momento dell'adozione e comunque non oltre il compimento della maggiore età dello stesso, da entrambi i genitori, anche contemporaneamente. La durata complessiva del congedo tra entrambi i genitori è di 10 mesi.

La madre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo, continuativi o frazionati (dopo il congedo di maternità obbligatorio se richiesto).

Il padre può fruire di un massimo di 6 mesi di congedo: il padre può usufruire di un periodo di congedo parentale continuativo o frazionato di 3 mesi e di ulteriori 3 mesi in alternativa alla madre.

Il padre, qualora usufruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale, anche non consecutivi, ha diritto a 1 ulteriore mese aggiuntivo (il massimo usufruibile per il padre è elevato pertanto a 7 mesi) e il massimale tra entrambe i genitori viene innalzato dal 10 a 11 mesi.

I giorni di congedo parentale sono indennizzati fino a un massimo di 9 mesi per entrambi i genitori.

I primi 30 giorni vengono indennizzati al 100% (CCNL Comparto Università), i successivi periodi sono indennizzati al 30%, i giorni utilizzati oltre i 9 mesi non sono indennizzati e non maturano ferie.

Il congedo parentale può essere utilizzato anche su base oraria (minimo 1 ora): 6 ore convenzionalmente sono equiparate a 1 giorno di congedo parentale, in caso di part-time la giornata viene riproporzionata.

Il congedo parentale può essere interrotto in caso di malattia del genitore che ne fruisce o del figlio.

La fruizione del congedo parentale va presentata tramite la richiesta giustificativo Planet Time con un preavviso non inferiore a 5 giorni se si tratta di congedo parentale a giorni; il congedo parentale orario va richiesto con un preavviso non inferiore ai 2 giorni.

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- **CPAG** - Congedo parentale adozione/affido giorni 100%
- **CPAG30** - Congedo parentale adozione/affido giorni 30%
- **CPAG00** - Congedo parentale adozione/affido giorni 0%
- **CPAH** - Congedo parentale orario 100%
- **CPAH30** - Congedo parentale orario 30%
- **CPAH00** - Congedo parentale orario 0%

Esclusivamente per chi termina la maternità/paternità dopo il 31/12/2023, oltre ai primi 30 giorni al 100%, sono indennizzati altri 30 giorni al 60% (80% solo per l'anno 2024) sempre in alternativa alla madre e entro i 6 anni del figlio (Legge di Bilancio 2024).

Le voci da utilizzare per la richiesta di giustificativo in Planet Time sono le seguenti:

- **CPAG80** - Congedo parentale a giornata intera al 80%
- **CPAG60** - Congedo parentale a giornata intera al 60%
- **CPaH80** - Congedo parentale a ore al 80%
- **CPAH60** - Congedo parentale a ore al 60%

I periodi di fruizione continuativa dei congedi parentali comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa lavorativa.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, art. 36

CCNL 16.10.2008, art. 31 - CCNL 18.01.2024, art. 102

MALATTIA DEL FIGLIO

FIGLIO BIOLOGICO:

Durante la malattia del figlio entrambi i genitori hanno diritto ad assentarsi alternativamente come segue:

- fino al compimento di **3 anni per i periodi corrispondenti alle malattie del figlio**. In tal caso i primi 30 giorni sono interamente retribuiti; i periodi eccedenti i 30 giorni non sono retribuiti;
- dopo **i 3 e fino agli 8 anni**: 5 giorni lavorativi all'anno. In tal caso i giorni di astensione non sono retribuiti.

Per usufruire di tali permessi va presentata richiesta di giustificativo in Planet Time utilizzando le seguenti voci:

- **FMAL** malattia figlio fino ai 3 anni (30 gg retribuiti)
- **FMAL30** malattia figlio fino ai 3 anni (oltre i 30 gg., non retribuiti)
- **FMALP3** Malattia figlio oltre 3 anni

Alla richiesta va allegato il certificato medico rilasciato dal pediatra.

FIGLIO ADOTTATO/IN AFFIDO:

Entrambi i genitori affidatari o adottivi hanno diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino, come segue:

- fino al compimento di **6 anni per i periodi corrispondenti alle malattie del figlio**. In tal caso i primi 30 giorni sono interamente retribuiti; i periodi eccedenti i 30 giorni non sono retribuiti;
- dopo **i 6 e fino agli 8 anni**: 5 giorni lavorativi all'anno. In tal caso i giorni di astensione non sono retribuiti;
- qualora all'atto dell'adozione/affido il bambino abbia un'età compresa **fra i sei e i dodici anni**, il permesso per malattia spetta nei primi tre anni dall'ingresso del bambino stesso in famiglia, nel limite annuo di 5 giorni lavorativi non retribuiti.

Per usufruire di tali permessi va presentata richiesta di giustificativo in Planet Time utilizzando le seguenti voci:

- **FMAM** Malattia figlio affido o adozione fino 6 anni (30 gg retribuiti)
- **FMAM30** Malattia figlio adozione/affido fino 6 anni (oltre i 30 gg., non retribuiti)
- **FMAMP6** Malattia figlio adozione o affido 6-8 anni
- **FMAMR6** - Malattia figlio nel caso in cui all'atto di adozione/affido il bambino abbia un'età compresa tra 6 e 12 anni

Alla richiesta va allegato il certificato medico rilasciato dal pediatra.

La malattia del bambino fino agli 8 anni di età, che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe, a richiesta del genitore e alternativamente tra loro, il decorso delle ferie.

I periodi di congedo per malattia del figlio retribuiti non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio, ma non ai fini della tredicesima mensilità.

I periodi di congedo per malattia del figlio non retribuiti sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità, ridotti in proporzione alla durata dell'assenza.

Normativa di riferimento

D. Lgs. 151/2001, artt. 47, 48, 49, 50 e 51
CCNL 16.10.2008, art. 31, comma 5

HANDICAP GRAVE: PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE, RIPOSI GIORNALIERI, CONGEDO STRAORDINARIO

In caso di bambino disabile in situazione di gravità (L. 104 art. 3, comma 3) i genitori, in alternativa fra loro, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo complessivo non superiore ai 3 anni (congedo parentale ordinario+prolungamento del congedo). Tale periodo è fruibile in misura continuativa o frazionata, decorre dal termine del congedo parentale ordinario, spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, presuppone la condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Per usufruire del prolungamento del congedo parentale va presentata richiesta giustificativo in Planet Time utilizzando la voce **CPGH30** - Prolungamento congedo parentale figlio con handicap.

Il prolungamento del congedo parentale è retribuito al 30%, con maturazione anzianità di servizio e ferie.

Il genitore dipendente, anche adottivo o affidatario, di figlio minore con handicap in situazione di gravità può usufruire dei seguenti permessi:

- figlio di età inferiore a 3 anni:
la/il dipendente può usufruire, in via alternativa fra loro:
 - del prolungamento del congedo parentale retribuito (art. 33 D. Lgs. n. 151/2001);
 - di 2 ore di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è pari o superiore a sei ore) o di 1 ora di permesso retribuito al giorno per ciascun giorno lavorativo (se l'orario lavorativo della giornata è inferiore a sei ore);
 - di 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili (per chi lavora a tempo pieno, riproporzionati in caso di part-time).
- di età compresa tra i 3 e i 12 anni:
la/il dipendente può usufruire, in via alternativa fra loro:
 - del prolungamento del congedo parentale retribuito (art. 33 D. Lgs. n. 151/2001);
 - di 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili (per chi lavora a tempo pieno, riproporzionati in caso di part-time).
- oltre i 12 anni di età:
la/il dipendente può usufruire di:
 - 3 giorni di permesso retribuito al mese, anche consecutivi, utilizzabili anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili (per chi lavora a tempo pieno, riproporzionati in caso di part-time).

In relazione ai genitori adottivi ed agli affidatari, i tre anni in cui si può godere di queste forme più estese di benefici decorrono non dalla nascita del minore da assistere, ma dal suo ingresso nel nucleo familiare, a condizione, ovviamente, che l'adottato o l'affidato siano minorenni.

I genitori dipendenti che necessitano di assistere il figlio disabile in situazione di gravità (L. 104/92, art. 3, comma 3) hanno diritto a fruire di un periodo di congedo straordinario, continuativo o frazionato, della durata massima di 2 anni nell'arco della vita lavorativa. Il diritto è riconosciuto a entrambi i genitori (anche adottivi) che possono fruirne alternativamente; il congedo è fruibile a condizione che il figlio da assistere non sia ricoverato a tempo pieno, salvo sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

È esclusa la contemporanea fruizione tra i genitori del congedo straordinario, del congedo parentale e dei giorni di permesso L. 104/92.

Il congedo straordinario è interamente retribuito a esclusione della tredicesima mensilità nonché di eventuali indennità legate alla presenza, durante tale periodo non si maturano ferie.

Questa tipologia di congedo si cumula con eventuali altri periodi di congedo per gravi motivi di famiglia senza assegni.

Normativa di riferimento

D. Lgs 151/2001, artt. 33, 42 e 45

L. 104/1992, art. 3, comma 3

L. 53/2000, art. 4, comma 2

CCNL 16.10.2008, art. 32

RAPPORTO DI LAVORO E TUTELA MATERNITÀ/PATERNITÀ

Divieto di licenziamento

La dipendente non può essere licenziata dall'inizio della gravidanza e fino all'anno di vita del bambino. Tale divieto non si applica in caso di colpa grave della dipendente (licenziamento per giusta causa), risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine e in caso di esito negativo del periodo di prova. Durante tale periodo la dipendente non può essere sospesa dal lavoro ed è considerato nullo il licenziamento causato dalla richiesta da parte della/del dipendente di fruizione del congedo parentale e per malattia del figlio. Il divieto di licenziamento si applica anche al padre dipendente durante la durata del congedo di paternità (sia art. 27-bis che 28 D. Lgs. 151) e si estende fino al compimento dell'anno del bambino. In caso di adozione e di affidamento il divieto di licenziamento si applica fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale il divieto si applica dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore, ovvero dell'invito a recarsi all'estero.

Dimissioni

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, la/il dipendente ha diritto alle indennità previste per il caso di licenziamento. In caso di dimissioni durante il predetto periodo la/il lavoratrice/ore non sono tenuti al preavviso.

La risoluzione consensuale o la richiesta di dimissioni presentate dalla dipendente in gravidanza, o dalla/dal dipendente durante i primi 3 anni di vita del bambino (o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato/affidato, o in caso di adozione internazionale, nei primi 3 anni decorrenti dalle comunicazioni sopra indicate) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali competente per territorio.

Lavoro a tempo parziale

La/Il dipendente a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un dipendente a tempo pieno per quanto riguarda la durata dei congedi; il trattamento economico è riproporzionato in ragione della ridotta prestazione lavorativa.

Diritto al rientro e alla conservazione del posto

La dipendente al rientro dai periodi di divieto al lavoro previsti (o il dipendente in caso di fruizione di congedo di paternità alternativo) ha diritto, salvo vi rinunci espressamente, a conservare il posto di lavoro o la sede occupata prima dell'assenza e rimanervi fino al compimento dell'anno di età del bambino (in caso di adozione o affidamento, un anno dall'ingresso nel nucleo familiare). La/il dipendente ha diritto a essere adibita/o alle mansioni precedentemente svolte (o equivalenti).

Rapporto di lavoro a termine nelle pubbliche amministrazioni

Ferma restando la titolarità del diritto ai congedi sopra richiamati, alle/ai dipendenti assunti dalle amministrazioni pubbliche con contratto a tempo determinato spetta il trattamento economico pari all'indennità prevista per i congedi di maternità, paternità e parentali.

Prolungamento del diritto al congedo di maternità

L'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, per scadenza del termine del contratto e per esito negativo del periodo di prova che si verificano durante i periodi di maternità o di interdizione anticipata.

Le lavoratrici in gravidanza che si trovino sospese, assenti senza retribuzione ovvero disoccupate all'inizio del periodo di congedo di maternità, sono ammesse al godimento dell'indennità di maternità purchè tra l'inizio della sospensione/assenza/disoccupazione e quello di detto periodo non sia decorsi più di 60 giorni.

Normativa di riferimento

D. Lgs 151/2001, artt. 24, 54, 55, 56, 57 e 60

RIASSUNTO CONGEDI PARENTALI			
	totale periodo massimo di congedo spettante	totale periodo congedo indennizzabile	% retribuzione
ENTRAMBI I GENITORI	10 mesi (300 gg.) elevabili a 11 mesi (330 gg.) usufruibili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affido	9 mesi (270 gg.)	1 mese (30 gg.): 100% previsto dal CCNL 1 mese (30 gg.): 80% SOLO per anno 2024 (per chi termina la maternità/paternità obbligatoria dopo il 31/12/2023) dal 2025 retribuito al 60% da usufruire entro 6 anni di età del figlio 7 mesi (210 gg.): 30% I restanti mesi non retribuiti senza maturazione di ferie
MADRE	6 mesi (180 gg) usufruibili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affido	3 mesi (90 gg) non trasferibili + 3 mesi (90 gg) (alternativi tra i genitori)	
PADRE	6 mesi (180 gg.) (elevabili a 7 mesi (210 gg.) se usufruisce di almeno 3 mesi) usufruibili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affido	3 mesi (90 gg) non trasferibili + 3 mesi (90 gg) (alternativi tra i genitori)	
GENITORE SOLO	11 mesi (330 gg) usufruibili entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affido	9 mesi (270 gg.)	1 mese (30 gg.): 100% previsto dal CCNL 1 mese (30 gg.): 80% SOLO per anno 2024 (per chi termina la maternità/paternità obbligatoria dopo il 31/12/2023) dal 2025 retribuito al 60% da usufruire entro 6 anni di età del figlio 7 mesi (210 gg.): 30% I restanti mesi non retribuiti senza maturazione di ferie

CONTATTI UTILI:

Ufficio Personale Tecnico Amministrativo

Settore Carriere

Tel. 049 827 3128/3593/3122

Email: assenze.pta@unipd.it

Servizio di Medicina preventiva dei

Lavoratori Universitari

Via Marzolo 3/A - Padova

Tel. 049 827 1651/1650

Email: serv.medicinapreventiva@unipd.it