|  |  |
| --- | --- |
|  | **Direzione 1****Area Personale Docente e Ricercatore**Ufficio Carriere e Gestione del Personale Docente e Ricercatore |

**NORME IN MATERIA DI GRAVIDANZA E CONGEDI OBBLIGATORI PER MATERNITA’**

Si ritiene utile fornire alcune fondamentali informazioni alle mamme ed ai papà, docenti o ricercatori, in servizio presso questo Ateneo, circa le disposizioni che attualmente regolano la materia dei congedi sulla maternità, ai sensi del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 e s.m.i.

**GRAVIDANZA E TUTELA LEGISLATIVA**

La normativa nazionale vigente in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (D. Lgs n. 151/2001) vieta di adibire le donne in stato di gravidanza e fino al settimo mese dopo il parto a lavorazioni in cui si fa uso di agenti fisici, chimici e biologici, pericolosi e nocivi per la madre ed il bambino (cfr. [Lavori vietati alle lavoratrici madri](https://uniroma3.sharepoint.com/sites/DGAPDR/DOC/UfficioCarriereDocenti/Maternit%C3%A0%20e%20congedo%20straordinario/DA%20PUBBLICARE%20SUL%20SITO/2024_Richieste/Lavori-vietati-gravidanza.pdf)). Questa disposizione è stata riconfermata dalla normativa nazionale relativa alla salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/2008).

**CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA’**

Al fine di usufruire dell’astensione obbligatoria (irrinunciabile) per maternità, articolata in 2 mesi precedenti e 3 mesi successivi al parto (2 + 3), bisogna assolvere ad alcuni adempimenti:

inviare all’Ufficio Carriere e Gestione del Personale Docente e Ricercatore (ufficio.personaledocente@uniroma3.it), appena possibile, e comunque entro l’inizio del VII mese, il certificato medico di gravidanza rilasciato dal medico specialista in ginecologia ed ostetricia, contenente i seguenti dati necessari:

 -generalità della gestante;

 -mese di gestazione alla data della visita;

 -data presunta del parto.

In caso di parto tardivo (ovvero avvenuto dopo la data presunta) il periodo compreso tra la data prevista e la data effettiva rientra nel periodo di astensione obbligatoria.

In caso di parto prematuro (ovvero avvenuto prima della data presunta), il periodo di astensione dal servizio post nascita viene calcolato dalla data presunta.

In caso di interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, nei casi previsti dagli artt. 4, 5 e 6 della L. 194/78, essa è considerata come malattia a tutti gli effetti.

**FLESSIBILITA’ DEL CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITA’**

L’ art. 20 del D.Lgs. 151/2001 al punto 1 prevede che, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità pari a 5 mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto (1 + 4), a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente dell’Amministrazione di appartenenza ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

L’art. 16 del D.Lgs. 151/2001, modificato dalla Legge n. 145 del 30/12/2018, prevede che le lavoratrici, in alternativa alla modalità di flessibilità sopra riportata, possano astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l’evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso, considerando come ultimo giorno di lavoro quello precedente la data presunta del parto. Anche in questo caso è necessario che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente dell’Amministrazione di appartenenza ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arreca pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In entrambi i casi per usufruire della flessibilità del congedo di maternità, la lavoratrice dovrà prendere contatto con il personale dell’**Ufficio Prevenzione e Protezione** – via Ostiense 145 tel. 0657333712-3713 (servizio.prevenzione.protezione@uniroma3.it), tra la 28° e la 30° settimana di gestazione, ai fini del rilascio del certificato di idoneità alla permanenza in servizio fino ad un mese prima della nascita, o fino alla data presunta del parto.

**INTERDIZIONE PER COMPLICAZIONI NELLA GRAVIDANZA**

Nei casi previsti dalla vigente normativa in materia di tutela delle lavoratrici madri, nei confronti della dipendente gestante può essere disposta l’interdizione dal lavoro da parte dell’Ispettorato del Lavoro, sulla base di accertamento medico, per uno o più periodi fino all’astensione obbligatoria (cfr. art. 17 D.Lgs. 151/2001).

La lavoratrice produrrà apposita domanda all’Ispettorato del Lavoro della provincia di residenza. Al momento della ricezione della documentazione l’Ispettorato del Lavoro rilascerà relativa ricevuta in duplice copia, una delle quali dovrà essere inviata all’Ufficio Carriere e Gestione del Personale Docente e Ricercatore.

L’Ispettorato del lavoro è tenuto ad emanare il provvedimento entro sette giorni dalla ricezione dell’istanza della lavoratrice. Il provvedimento decorrerà comunque dalla data di inizio dell’astensione dal lavoro.

L’astensione obbligatoria e l’interdizione per maternità sono retribuite interamente, considerate utili a tutti gli effetti, computate per intero ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Per le ricercatrici a tempo determinato di tipo A la sospensione del contratto per 5 mesi produrrà la proroga del medesimo contratto per un periodo di pari durata, per le ricercatrici e tempo determinato di tipo B la proroga di 5 mesi del contratto sarà concessa a richiesta.