



Dir.RU/AC

Al Personale Tecnico, Amministrativo e
Bibliotecario

e, per conoscenza:

Alle Organizzazioni Sindacali
Alle Rappresentanze Sindacali Unitarie
LORO SEDI

Oggetto: Disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151, ss.ii.mm..

Con la presente circolare si intende fornire un sintetico quadro riepilogativo della vigente normativa in materia di congedo di maternità, di paternità e di congedo parentale.

Sommario

CONGEDO DI MATERNITA' O DI PATERNITA'	2
CONGEDO DI MATERNITÀ.....	2
FLESSIBILITA' DEL CONGEDO DI MATERNITA'	2
RINUNCIA AL CONGEDO PRE-PARTO.....	2
INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO	3
MALATTIA IN GRAVIDANZA / PUERPERIO	3
CONTROLLI PRENATALI	3
INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA	3
RINVIO E SOSPENSIONE DEL PERIODO DI CONGEDO DI MATERNITA' POST PARTO	4
CONGEDO DI MATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO.....	4
CONGEDO DI PATERNITA'	4
CONGEDO DI PATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO	5
TRATTAMENTO ECONOMICO	5
CONGEDO PARENTALE.....	6
PREAVVISO NELLA RICHIESTA DI CONGEDO PARENTALE	6
MODALITA' DI FRUIZIONE	6
CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO	7
TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE.....	7
TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP, PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE	7
RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)	8
TRATTAMENTO ECONOMICO	8
DOCUMENTI E COMUNICAZIONI	11
CONGEDO DI MATERNITÀ.....	11
FLESSIBILITÀ	11
MALATTIA PER GRAVIDANZA.....	12
CONGEDO PARENTALE	12
RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)	12



CONGEDO DI MATERNITA' O DI PATERNITA'

CONGEDO DI MATERNITÀ

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice per un periodo di 5 mesi che precede e segue il parto.

La lavoratrice ha diritto di fruire del congedo di maternità:

- nei due mesi precedenti la data presunta del parto;
- quando il parto avviene oltre tale data, per il periodo tra la data presunta e la data effettiva del parto, anche quando la somma dei periodi dei due mesi precedenti e dei tre mesi successivi supera il limite complessivo di cinque mesi;
- durante i tre mesi dopo il parto;
- durante i giorni non goduti prima del parto, se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta; tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, per complessivi 5 mesi;
- esclusivamente dopo l'evento del parto entro i 5 mesi successivi allo stesso.

In caso di parto gemellare non è previsto il diritto ad ulteriori periodi di congedo di maternità.

FLESSIBILITÀ DEL CONGEDO DI MATERNITÀ

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro 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, ove previsto, 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.

In tale ipotesi il periodo di flessibilità dell'astensione obbligatoria può andare da un minimo di un giorno ad un massimo di un mese.

Anche nel caso in cui la flessibilità sia stata accordata, il periodo può essere successivamente ridotto, in tutto o in parte, su richiesta scritta della lavoratrice.

Nel caso in cui sopraggiunga una malattia durante il periodo di flessibilità richiesta, la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità sin dal primo giorno del verificarsi dell'evento morboso.

RINUNCIA AL CONGEDO PRE-PARTO

E' riconosciuta inoltre alla lavoratrice la facoltà di 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 per la prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Solo nel caso in cui il parto avvenga oltre la data presunta indicata nel certificato medico di gravidanza, la lavoratrice sarà collocata in congedo di maternità pre-parto dalla data presunta del parto e sino alla data effettiva dell'evento. Tale periodo di congedo obbligatorio pre-parto è escluso dal calcolo dei cinque mesi di congedo obbligatorio post-parto.



Anche a seguito della rinuncia totale del congedo pre-parto, il periodo può essere successivamente ridotto, in tutto o in parte, su richiesta scritta della lavoratrice.

Nel caso in cui sopraggiunga una malattia durante il periodo di rinuncia al congedo pre-parto, la lavoratrice gestante inizia il proprio periodo di congedo di maternità sin dal primo giorno del verificarsi dell'evento morboso.

INTERDIZIONE ANTICIPATA DAL LAVORO

Le aziende socio sanitarie territoriali dispongono l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza anche fino alla data di inizio del periodo di congedo obbligatorio di maternità 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.

Oltre al provvedimento di interdizione anticipata, la lavoratrice è tenuta a presentare il certificato medico comprovante la data presunta del parto prima della scadenza del settimo mese di gravidanza.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro disporrà l'interdizione anticipata dal lavoro su richiesta dell'Amministrazione, nel caso in cui la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni.

MALATTIA IN GRAVIDANZA / PUERPERIO

I periodi di malattia determinata da gravidanza, sono esclusi dal calcolo dei giorni di assenza che normalmente spettano per malattia.

In questi casi il certificato di malattia deve essere rilasciato da una struttura sanitaria pubblica o dal medico di base e deve dichiarare esplicitamente che l'assenza è determinata da gravidanza. La lavoratrice è tenuta a trasmettere la copia del certificato all'Ufficio Gestione Presenze tramite posta interna o posta ordinaria o all'indirizzo segnalazionemalattia@unimi.it.

Durante tutto il periodo di congedo di maternità (pre e post parto) le eventuali malattie insorte non sospendono il congedo.

CONTROLLI PRENATALI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per effettuare esami prenatali, accertamenti clinici o visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

I permessi vanno richiesti online attraverso la procedura Start Web, allegando la documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

INTERRUZIONE DELLA GRAVIDANZA

L'interruzione della gravidanza, spontanea o volontaria, è quella che si verifica prima del centottantesimo giorno dall'inizio della gestazione. In questo caso le relative assenze sono



considerate a tutti gli effetti malattia, ma non rientrano nel conteggio del periodo della malattia stessa.

RINVIO E SOSPENSIONE DEL PERIODO DI CONGEDO DI MATERNITA' 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 post parto.

La lavoratrice può optare per la sospensione del congedo una sola volta per ogni figlio rinviando la fruizione di tutto o di parte del congedo a partire dalla data delle dimissioni del bambino, oppure da data antecedente comunicata dalla lavoratrice.

La sospensione è esercitabile anche in caso di minore adottato/affidato.

Tale diritto è subordinato alla presentazione della certificazione medica che attesti la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Si precisa che per "sospensione del congedo" si intende il periodo a partire dal quale la lavoratrice riprende l'attività lavorativa.

La data di ripresa della fruizione del congedo residuo coincide, come sopra precisato, con la data delle dimissioni del bambino oppure con la data precedente alle dimissioni in cui la lavoratrice riprende a fruire del congedo residuo.

CONGEDO DI MATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

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

In caso di adozione nazionale, il congedo di maternità:

- 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 di maternità:

- 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 cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia;
- la lavoratrice 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 per motivi familiari, senza diritto ad indennità;
- l'ente autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero della lavoratrice.

In caso di affidamento di minore, il congedo per maternità può essere fruito entro cinque mesi dall'affidamento, per un periodo massimo di tre mesi.

CONGEDO DI PATERNITA'

Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di:



- morte o grave infermità della madre;
- abbandono da parte della madre;
- affidamento esclusivo del bambino al padre.

Il padre lavoratore che intende richiedere il congedo per paternità deve presentare la certificazione riportante le condizioni previste. In caso di abbandono il padre lavoratore è tenuto a dichiararlo con atto di notorietà ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000.

CONGEDO DI PATERNITA' IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Nel caso in cui il congedo di maternità non sia stato richiesto dalla lavoratrice spetta al lavoratore padre, alle medesime condizioni del congedo per maternità per adozione e affidamento.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per tutta la durata del congedo di maternità o di paternità alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione, anche nel caso di adozione/affidamento.

Nel caso in cui la dipendente cessi il rapporto di lavoro durante il periodo di congedo di maternità, ha diritto di chiedere la relativa indennità per il periodo di astensione obbligatoria ancora spettante.

Durante i periodi di flessibilità del congedo di maternità o di interdizione anticipata dal lavoro, alla lavoratrice spetta l'intera retribuzione.

Nei casi di malattia per gravidanza o interruzione della gravidanza, per tutto il periodo alla lavoratrice spetta l'intera retribuzione. Se l'assenza si protrae per più di dieci giorni, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità, emolumento o ogni altro trattamento accessorio, salvo i casi di ricovero ospedaliero per i quali è previsto il trattamento di miglior favore.

In caso di controlli prenatali alla lavoratrice spetta l'intera retribuzione.



CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è di complessivi 11 mesi tra entrambi i genitori e può essere usufruito entro i 12 anni di vita del bambino.

I genitori hanno diritto di chiedere il congedo parentale, anche contemporaneamente, come segue:

madre	padre
1 mese	7 mesi
2 mesi	7 mesi
3 mesi	7 mesi
4 mesi	7 mesi
5 mesi	6 mesi
6 mesi	5 mesi

padre	madre
1 mese	6 mesi
2 mesi	6 mesi
3 mesi	6 mesi
4 mesi	6 mesi
5 mesi	6 mesi
6 mesi	5 mesi
7 mesi	4 mesi

- la madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- il padre, dalla nascita del figlio può astenersi per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi elevati a 7 nel caso in cui eserciti il diritto all'astensione per un periodo non inferiore a 3 mesi;
- in presenza di un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

In caso di parto gemellare o plurigemellare i periodi di congedo parentale spettano per ciascun figlio.

PREAVVISO NELLA RICHIESTA DI CONGEDO PARENTALE

Il genitore che intende fruire del congedo parentale è tenuto ad avvisare il proprio responsabile, salvo casi di oggettiva impossibilità, con un termine di preavviso:

- non inferiore a cinque giorni, in caso di fruizione giornaliera;
- non inferiore a due giorni in caso di fruizione a mezza giornata o ad ore.

MODALITA' DI FRUIZIONE

Il genitore potrà fruire del congedo parentale secondo le seguenti modalità:

- per periodi continuativi;
- per singole giornate;
- per mezze giornate;
- ad ore.

E' cumulabile nella stessa giornata la fruizione oraria del congedo parentale con:

- i riposi giornalieri per allattamento;
- i permessi fruiti in modalità oraria per l'assistenza ai familiari, anche se minori (art. 33 - comma 3, legge 5.2.1992 n. 104);



- i permessi fruiti in modalità oraria dal lavoratore a beneficio di se stesso (art. 33 - comma 3, legge 5.2.1992 n. 104).

CONGEDO PARENTALE IN CASO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO

Anche i genitori adottivi e affidatari, possono usufruire del congedo parentale, qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il congedo parentale è di complessivi 11 mesi (come da tabella sopra riportata) tra entrambi i genitori. La madre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 6 mesi. Il padre può astenersi per un periodo, continuativo o frazionato, non superiore a 7 mesi.

Entrambi i genitori hanno diritto di chiedere il congedo parentale anche contemporaneamente.

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO A TEMPO PARZIALE IN ALTERNATIVA AL CONGEDO PARENTALE

Il genitore può richiedere, in alternativa al congedo parentale ed entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, per una sola volta, per un periodo pari al congedo spettante e con una riduzione d'orario non superiore al cinquanta per cento.

L'Amministrazione è tenuta a trasformare il rapporto da tempo pieno a tempo parziale entro quindici giorni dalla richiesta.

TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ DI FIGLI PORTATORI DI HANDICAP, PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di bambino riconosciuto affetto da handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 - comma 3, della legge 5.2.1992 n. 104, ha diritto a prolungare il congedo parentale entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, per:

- un periodo massimo non superiore a tre anni comprensivo del normale congedo parentale;
- a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che in tale caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo.

Fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, il genitore ha diritto ad usufruire della riduzione oraria giornaliera (prolungamento dell'allattamento):

- in proporzione all'orario di lavoro nella misura di 2 ore di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'attività lavorativa è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- nella misura di 1 ora se inferiore alle 6 ore giornaliere.



In caso di adozione nazionale, internazionale o di affidamento, il prolungamento del congedo parentale:

- può essere fruito per un periodo massimo non superiore a tre anni comprensivo del normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente;
- può essere fruito qualunque sia l'età del minore, entro dodici anni dall'ingresso del bambino in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Anche in caso di adozione nazionale, internazionale o di affidamento, il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

La madre ha diritto nel corso del primo anno di vita del bambino, compreso il giorno del compleanno, ad usufruire della riduzione oraria giornaliera in proporzione all'orario di lavoro nella misura di:

- 2 ore di permesso per ciascun giorno lavorativo del mese se l'attività lavorativa è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- nella misura di 1 ora se inferiore alle 6 ore giornaliere.

I periodi di riposo di cui sopra sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Durante il periodo di congedo obbligatorio di maternità il padre non ha diritto ad usufruire dei permessi per riposi giornalieri.

Nel caso in cui la madre lavoratrice stia fruendo del periodo di congedo parentale il padre lavoratore non può richiedere i riposi giornalieri; diversamente nel periodo in cui il padre lavoratore stia fruendo del periodo di congedo parentale, la madre può richiedere i riposi giornalieri.

In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

In caso di adozione/affidamento i periodi di riposo spettano entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

In caso di necessità di rinuncia al riposo giornaliero per esigenze di servizio, la lavoratrice/il lavoratore è tenuto a segnalarlo all'indirizzo mail timbrature@unimi.it.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per figli biologici: durante la fruizione del congedo parentale il trattamento economico è il seguente:



fino al sesto anno di vita del bambino, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, l'indennità è così corrisposta:

- primi 30 giorni di fruizione: indennità al 100%;
- ulteriori 150 giorni di fruizione: indennità al 30%.

Oltre i primi sei mesi fruiti cumulativamente, gli ulteriori periodi di congedo parentale, prevedono un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Diversamente non spetta alcun trattamento economico.

Per il genitore unico, per gli ulteriori quattro mesi di congedo parentale spettanti oltre i primi sei, è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Diversamente non spetta alcun trattamento economico.

oltre il sesto anno di vita e fino all'ottavo anno di vita del bambino:

- per l'intero periodo di congedo parentale da fruire tra entrambi i genitori, è prevista un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Diversamente non spetta alcun trattamento economico.

Per il genitore unico è prevista un'indennità **per tutti i 10 mesi**, al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Diversamente non spetta alcun trattamento economico.

oltre l'ottavo anno di vita e fino al dodicesimo anno di vita del bambino:

- intero periodo di congedo parentale senza retribuzione indipendentemente dalle condizioni di reddito, sia per entrambi i genitori sia per il genitore unico.

Per i figli adottati o in affidamento, durante la fruizione del congedo parentale, tra entrambi i genitori, il trattamento economico è il seguente:

entro sei anni dall'ingresso del minore in famiglia, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, l'indennità è così corrisposta:

- primi 30 giorni di fruizione: indennità al 100%;
- ulteriori 150 giorni di fruizione: indennità al 30%.

Oltre i primi sei mesi fruiti cumulativamente, gli ulteriori periodi di congedo parentale del minore, prevedono un'indennità pari al 30% della retribuzione solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione. Diversamente non spetta alcun trattamento economico.

dal sesto al dodicesimo anno dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre la maggiore età:



- intero periodo di congedo parentale senza retribuzione indipendentemente dalle condizioni di reddito.

Prolungamento congedo parentale per figli portatori di handicap:

E' dovuta una indennità pari al 30% della retribuzione per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Ripercussioni

I periodi/giorni/ore con trattamento al 100% o ridotto al 30% sono valutabili ai fini:

- del trattamento di quiescenza (pensione);
- del trattamento di previdenza (liquidazione);
- dell'anzianità di qualifica;
- dell'anzianità di servizio;
- dell'indennità di Ateneo;

I periodi senza retribuzione non sono valutabili ai fini del trattamento di previdenza e dell'indennità di Ateneo.

I periodi/giorni/ore retribuiti al 100%, al 30% o senza retribuzione riducono in proporzione la tredicesima mensilità; i periodi/giorni/ore retribuiti al 30% o senza retribuzione riducono in proporzione anche le ferie e le ex festività soppresse.



DOCUMENTI E COMUNICAZIONI

CONGEDO DI MATERNITÀ

Lo stato di gravidanza deve essere comunicato entro la fine del settimo mese di gestazione con l'indicazione della data presunta del parto.

Solo le gestanti a rischio di esposizione a radiazioni ionizzanti (attività lavorative che comportano manipolazione di materiali radioattivi e/o utilizzo di apparecchiature radiogene), sono obbligate a comunicare il proprio stato di gravidanza non appena accertato.

La lavoratrice deve comunicare lo stato di gravidanza esclusivamente all'Amministrazione Centrale - Direzione Sicurezza, Sostenibilità e Ambiente - Ufficio Tutela Salute, Attività Gestionali e Sistema Qualità, senza inoltrare richiesta all'INPS di indennità di maternità.

Per comunicare il proprio stato di gravidanza l'interessata deve:

- compilare online il modulo di comunicazione di gravidanza allegando la scansione del certificato medico riportante la data presunta parto.

FLESSIBILITÀ

Per richiedere la flessibilità dell'astensione obbligatoria per maternità tutte le gestanti, nel corso del settimo mese di gravidanza, devono:

- compilare il modulo di richiesta di flessibilità 8° mese o flessibilità fino al parto (rinuncia del congedo di maternità obbligatorio pre parto) allegando la scansione del certificato medico di un ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato redatto su carta intestata di struttura pubblica (ospedale, ATS, consultorio) con data non antecedente il settimo mese, contenente la data presunta del parto e l'indicazione che la prosecuzione dell'attività lavorativa non arreca pregiudizio alla salute propria e del nascituro.

Per ottenere la flessibilità dell'astensione obbligatoria per maternità:

- il personale sottoposto a sorveglianza sanitaria, ai sensi del D. Lgs. 81/08, necessita del parere vincolante del Medico Competente; pertanto si invita l'interessata a fissare un appuntamento per una visita con il Medico Competente che effettua la sorveglianza sanitaria e a trasmettere all'Ufficio Tutela Salute Attività Gestionali e Sistema Qualità il certificato di idoneità ottenuto entro la fine del settimo mese;
- il personale non sottoposto a sorveglianza sanitaria deve trasmettere all'Ufficio Tutela Salute Attività Gestionali e Sistema Qualità, entro la fine del settimo mese la dichiarazione del responsabile della struttura che attesti che l'attività svolta non comporta alcun rischio lavorativo ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

La documentazione per la comunicazione del congedo di maternità e per il periodo di flessibilità è reperibile al seguente link: <https://work.unimi.it/rlavoro/permessi/27896.htm>.

Al verificarsi dell'evento la lavoratrice è tenuta a trasmettere alla Direzione Risorse Umane - Ufficio Gestione Presenze, entro trenta giorni dal parto, la Dichiarazione Sostitutiva di Certificazione di nascita figlio/a, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. 28.12.2000 n. 445.



MALATTIA PER GRAVIDANZA

La dipendente deve comunicare la malattia fin dal primo giorno - telefonicamente, alla casella vocale 02 503 13281, oppure via e-mail a: segnalazionemalattia@unimi.it entro l'inizio del turno di lavoro, salvo provati impedimenti - precisando che l'assenza è determinata da gravidanza. In questi casi il certificato di malattia deve essere rilasciato da una struttura sanitaria pubblica o dal medico di base e deve dichiarare esplicitamente che l'assenza è determinata da gravidanza. La lavoratrice è tenuta a trasmettere la copia del certificato all'Ufficio Gestione Presenze tramite posta interna o posta ordinaria o all'indirizzo segnalazionemalattia@unimi.it.

CONGEDO PARENTALE

Il genitore che intende fruire del congedo parentale dovrà utilizzare l'apposito [modulo](#) da trasmettere all'Ufficio Gestione Presenze, tramite posta interna o posta ordinaria o all'indirizzo permessi@unimi.it.

RIPOSI GIORNALIERI (ALLATTAMENTO)

Il genitore che intende fruire dei riposi giornalieri dovrà utilizzare l'apposito modulo da trasmettere all'Ufficio Gestione Presenze, tramite posta interna o posta ordinaria o all'indirizzo timbrature@unimi.it.

Per informazioni relative a:

- **comunicazione di gravidanza, interdizione anticipata e richiesta flessibilità:** Ufficio Tutela Salute Attività Gestionali e Sistema Qualità - Via Santa Sofia, 9 - 20122 Milano e-mail: tutela.salute@unimi.it
- **congedo di maternità e congedo parentale:** Ufficio Gestione Presenze - Via S. Antonio 10/12, e-mail: permessi@unimi.it
- **malattia per gravidanza:** Ufficio Gestione Presenze - Via S. Antonio 10/12, e-mail: segnalazionemalattia@unimi.it
- **riposi giornalieri (allattamento):** Ufficio Gestione Presenze - Via S. Antonio 10/12, e-mail: timbrature@unimi.it

La presente comunicazione potrà essere consultata alla pagina [Maternità, paternità e Congedi parentali](#), sezione Rapporto di Lavoro e collaborazione / de LaStatale@work.

Con i migliori saluti.

La Dirigente Responsabile
Direzione Risorse Umane
Anna Canavese