

# **OPUSCOLO INFORMATIVO:**

## **LA MATERNITA' e LA PATERNITA'**

**IN**

**ING. FERRARI S.p.A.**



---

L'opuscolo ha l'obiettivo di fornire informazioni dettagliate, chiare e accessibili sui diritti, i doveri e le procedure legate alla maternità e alla genitorialità in ambito lavorativo, in conformità alla normativa vigente, ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati e alla policy aziendale, con l'intento di valorizzare il ruolo genitoriale e garantire che ogni dipendente sia pienamente consapevole delle tutele a disposizione, contribuendo così alla costruzione di una cultura organizzativa inclusiva, rispettosa e orientata al benessere della persona.

---

## 1. Comunicazione della Gravidanza

- La lavoratrice è invitata a comunicare tempestivamente il proprio stato di gravidanza all'Ufficio Risorse Umane;
- È necessario presentare un certificato medico rilasciato dal ginecologo, con indicazione della data presunta del parto;
- L'HR organizza un colloquio (in presenza o telefonico) per fornire chiarimenti su congedi, permessi e tutele, e l'Ufficio Sicurezza valuta se sia necessario un adeguamento di mansione in seguito alla valutazione del rischio con relativa comunicazione alla diretta interessata e all'Ufficio Personale in caso affermativo.

## 2. Valutazione del Rischio e Sicurezza sul Lavoro

- L'azienda monitora costantemente la sicurezza dei luoghi di lavoro;
- In caso di mansioni potenzialmente rischiose per la gravidanza, la lavoratrice viene informata oralmente e per iscritto da parte dell'Ufficio Sicurezza;
- Si procede, se necessario, con l'adeguamento della mansione o con l'interdizione anticipata dal lavoro secondo quanto previsto dalla normativa.

## 3. Congedo di Maternità Obbligatorio

Il congedo di maternità rappresenta un diritto fondamentale per le lavoratrici nei settori dell'Industria Metalmeccanica e dell'Edilizia Industria, garantendo tutela alla salute della madre e del bambino. L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle esigenze di genitorialità, assicurando la corretta applicazione della normativa vigente e dei CCNL di riferimento.

In conformità all'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001 e ai CCNL di settore, il congedo di maternità prevede:

- **Durata totale: 5 mesi** così suddivisi → Due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo. Oppure un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo,

previa certificazione medica che attesti l'idoneità della lavoratrice a continuare l'attività lavorativa fino all'ottavo mese di gravidanza.

- **Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.**
- **Indennità Economica:** pari all'**80% della retribuzione**, come previsto dalla normativa vigente e dal CCNL applicato.

#### 4. Congedo di Maternità Anticipato

Il congedo di maternità anticipato è una misura di tutela prevista per le lavoratrici in condizioni di gravidanza a rischio o impiegate in attività lavorative potenzialmente dannose per la salute della madre o del bambino. In ottica di parità di genere, l'azienda garantisce la corretta applicazione della normativa vigente nei settori Metalmeccanico Industria ed Edilizia Industria.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede la possibilità di anticipare il congedo di maternità nei seguenti casi:

- **Gravi complicanze della gravidanza o patologie preesistenti** aggravate dalla gestazione, accertate dall'ASL o dall'autorità sanitaria competente;
- **Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della madre e/o del bambino**, accertate dall'Ispettorato del Lavoro, con possibilità di interdizione fino al termine del congedo di maternità;
- **Mansioni incompatibili con lo stato di gravidanza**, qualora il datore di lavoro non possa assegnare temporaneamente la lavoratrice a mansioni sicure.

**Il congedo anticipato può iniziare prima del settimo mese di gravidanza e proseguire fino all'inizio del congedo obbligatorio standard.** Il periodo di astensione viene calcolato come parte del congedo di maternità e dà diritto alle stesse tutele economiche e contrattuali previste per il congedo standard.

#### 5. Parto Prematuro

Il parto prematuro comporta specifiche tutele per la lavoratrice madre, garantendo il pieno riconoscimento del congedo di maternità e l'estensione del periodo di astensione post-partum. L'azienda assicura la corretta applicazione della normativa nei settori

Metalmecanico Industria ed Edilizia Industria, fornendo supporto alla lavoratrice per la gestione del congedo e del rientro al lavoro.

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di **parto prematuro (prima dell'ottavo mese di gravidanza)** si applicano le seguenti disposizioni:

- La lavoratrice ha comunque diritto a **tutti i cinque mesi di congedo di maternità**;
- Le settimane di **congedo obbligatorio non godute prima del parto** vengono aggiunte al periodo post-partum;
- Se il parto avviene prima della data presunta e **il neonato deve rimanere ricoverato, la lavoratrice può richiedere la sospensione del congedo**, riprendendolo dalla data di dimissione del bambino.

L'azienda si impegna a:

- Assicurare la continuità retributiva, garantendo il riconoscimento del congedo per tutta la durata prevista;
- Consentire la sospensione del congedo in caso di ricovero neonatale.

## 6. Riposi giornalieri (allattamento)

I riposi giornalieri per allattamento sono un diritto riconosciuto alla lavoratrice madre per consentire la cura del neonato nei primi mesi di vita. Questa misura, prevista dal D.Lgs. n. 151/2001 (art. 39-41), è applicabile nei settori metalmecanico industria ed edilizia industria e rientra nelle politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro in conformità ai principi sulla parità di genere.

**Il diritto ai riposi giornalieri spetta fino al compimento del primo anno di vita del bambino.**

La lavoratrice ha diritto a:

- **Due ore di riposo giornaliero** se l'orario di lavoro è **pari o superiore a sei ore**;
- **Un'ora di riposo giornaliero** se l'orario di lavoro è **inferiore a sei ore**.

I riposi possono essere cumulati **all'inizio o alla fine della giornata lavorativa**, compatibilmente con le esigenze aziendali. **In caso di parto gemellare, il riposo è raddoppiato.**

Il **diritto ai riposi giornalieri può essere riconosciuto anche al padre-lavoratore** nei seguenti casi:

- Morte o grave infermità della madre;
- Affidamento esclusivo del bambino al padre;
- Madre lavoratrice non avente diritto ai riposi (ad esempio, in caso di libera professionista o lavoratrice autonoma).

## 7. Rientro dalla Maternità

Il rientro dalla maternità è una fase cruciale per ogni lavoratrice.

La lavoratrice ha diritto a:

- **Conservazione del posto di lavoro:** la lavoratrice ha il diritto di riprendere il proprio posto di lavoro a seguito del congedo di maternità, come previsto dal D.Lgs. n. 151/2001, e non può essere licenziata per motivi legati alla maternità;
- **Stessa posizione e mansioni:** la lavoratrice deve essere reintegrata nelle stesse mansioni o in mansioni equivalenti, mantenendo il livello retributivo precedente al congedo;
- **Mantenimento dei benefit aziendali:** i benefit di natura strumentale e funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, come l'auto aziendale (uso promiscuo o casa-lavoro) o il telefono aziendale, possono essere temporaneamente sospesi durante il congedo e restituiti al momento del reintegro nelle mansioni;
- **Flessibilità lavorativa:** l'azienda può offrire soluzioni di lavoro flessibile, come il part-time o il telelavoro su richiesta della lavoratrice, per supportarla nel rientro al lavoro dopo il congedo di maternità, in linea con le normative di settore e gli accordi aziendali;
- **Accesso a permessi e riposi per allattamento:** la lavoratrice ha diritto a riposi giornalieri per l'allattamento e a permessi retribuiti, fino al compimento del primo anno di vita del bambino, come previsto dalla legge;
- **Tutela dalla discriminazione:** è vietato adottare comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici che rientrano dalla maternità, sia in termini di mansioni che di opportunità di carriera.

## 8. Congedo di paternità

Ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, il congedo di paternità è un diritto riconosciuto ai lavoratori padri in occasione della nascita, adozione o affidamento di un figlio, al fine di favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Quanto segue si applica a tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda assunti con CCNL Metalmeccanica Industria e CCNL Edilizia Industria.

- **Congedo di Paternità Obbligatorio:** il lavoratore padre ha diritto a **10 giorni di congedo obbligatorio, da fruire entro 5 mesi dalla nascita** o dall'ingresso del minore in famiglia (adozione/affidamento). **I giorni possono essere anche non continuativi.** Il congedo è interamente retribuito;
- **Congedo di Paternità Facoltativo:** può essere richiesto dal padre per **un massimo di 1 giorno aggiuntivo**, in alternativa al congedo di maternità della madre. Deve essere concordato con la madre e richiesto con adeguato preavviso;
- **Congedo per Gravi Motivi o decesso della Madre:** in caso di morte, grave infermità della madre o affido esclusivo al padre, il lavoratore ha diritto a fruire del congedo di maternità residuo spettante alla madre, con le stesse modalità e retribuzione.

Il lavoratore deve presentare la richiesta scritta all'azienda con un preavviso di almeno 15 giorni e deve allegare documentazione giustificativa (es. certificato di nascita o dichiarazione di adozione). **Il congedo non incide su ferie, TFR e anzianità di servizio.**

## 9. Congedi parentali (astensione facoltativa)

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori, finalizzato alla cura del bambino nei primi anni di vita. Si applica a tutti i lavoratori e le lavoratrici di Ing. Ferrari S.p.A. con contratto regolato dai CCNL Metalmeccanica Industria ed Edilizia Industria.

- Ogni genitore ha diritto a un **massimo di 6 mesi complessivi di congedo**, utilizzabili fino al **compimento dei 12 anni del bambino.**
- Per le famiglie monoparentali, **il genitore ha diritto a un massimo di 9 mesi di congedo parentale;**
- **La durata complessiva del congedo tra entrambi i genitori non può superare i 10 mesi**, elevabili a 11 se il padre utilizza almeno 3 mesi di congedo. Il congedo può essere continuativo o frazionato in giorni, settimane o mesi.

In merito alla retribuzione, la persona dovrà fare riferimento alle normative vigenti aggiornate all'ultima data utile.

## 10. Riferimenti Normativi

- D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (con particolare riferimento ai permessi e congedi per l'assistenza ai familiari);
- Legge 8 marzo 2000, n. 53 – Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) – Introduzione e modifica di misure in materia di congedi parentali e paternità obbligatoria;
- Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 – Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di Assistenza;
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati e regolamenti aziendali interni;
- Eventuali circolari INPS e note ministeriali interpretative in materia di congedi, indennità e permessi.

La presente sezione è aggiornata alla normativa vigente alla data di pubblicazione.

**Si invitano tutti i/le dipendenti a verificare eventuali successive modifiche legislative o interpretazioni applicative presso fonti ufficiali** (es. Gazzetta Ufficiale, siti istituzionali del Ministero del Lavoro e dell'INPS).

## 11. Contatti Utili

**Ufficio Risorse Umane**      [dipendenti@ingferrari.it](mailto:dipendenti@ingferrari.it)  
**Ufficio Sicurezza**        [sicurezza@ingferrari.it](mailto:sicurezza@ingferrari.it)

**21/05/2025, Modena**

ING. FERRARI S.p.A.  
MODENA  
