

03/06/2026
Ed.1 Rev.01

OPUSCOLO INFORMATIVO:

LA MATERNITÀ e LA PATERNITÀ 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;
- 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, oppure 5 mesi dopo

il parto, 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.

La scelta di avvalersi del **congedo di maternità flessibile (1+4) è della lavoratrice**, purché vi sia un attestato del medico del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato avallato dal medico competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro nel quale certifichino l'assenza di rischio alla salute della lavoratrice e alla corretta prosecuzione della gravidanza. Anche la possibilità di fruire del congedo obbligatorio nei **5 mesi successivi al parto** necessita di autorizzazione da parte del medico del SSN avallato dal medico competente che attesti l'assenza di rischi per la madre e per il nascituro.

In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

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 Metalmeccanico 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 metalmeccanico 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 per Gravi Motivi o decesso della Madre:** in caso di morte, grave infermità della madre o affidamento 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 e deve allegare documentazione giustificativa (es. certificato di nascita, documentazione INPS 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 e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. 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.

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi **14 anni di vita del bambino** per un **periodo complessivo**, tra i due genitori, non superiore a **dieci mesi, elevabili a 11** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**;
- al **padre** lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**, che possono diventare **sette** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al **genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi.** L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-

quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ([circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122](#)).



Ai lavoratori dipendenti che siano **genitori adottivi o affidatari**, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 14 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di **parto, adozione o affidamento plurimi**, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

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

Le lavoratrici e i lavoratori possono presentare la domanda di congedo parentale:

- **Online** all'INPS attraverso il servizio "Domande di maternità e paternità";
- Tramite **Contact Center** al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile;
- Tramite **enti di patronato e intermediari dell'Istituto**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta **un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera (di cui tre mesi indennizzabili all'80%)**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 14 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:

- alla madre spetta un **periodo indennizzabile di tre mesi**, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il quattordicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- al padre spetta un **periodo indennizzabile di tre mesi**, non trasferibili all'altro genitore, fino al quattordicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;
- al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;

Per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione.

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;
- Legge 30 dicembre 2025, n. 199 - Legge di bilancio 2026;
- 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.

11. Contatti Utili

Ufficio Risorse Umane
Ufficio Sicurezza

dipendenti@ingferrari.it
sicurezza@ingferrari.it

03/06/2026, Modena
ING. FERRARI S.p.A.
MODENA

