

Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022
Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI DPR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'



		Manuale di gestione	
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	Sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

INFORMATIVA SULLA GENITORIALITÀ

Sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 – Certificazione per la parità di genere

Indice

Fare clic con il tasto destro sull'indice e scegliere "Aggiorna campo" per generare l'elenco delle sezioni con i relativi numeri di pagina.

Premessa

la presente informativa è pensata per condividere informazioni importanti riguardo ai congedi previsti per i genitori. Il congedo di maternità e di paternità sono strumenti essenziali di tutela dei diritti delle madri e dei padri sul lavoro, ma riguardano sia la vita lavorativa che quella parentale e familiare. In particolare, il congedo di paternità svolge un ruolo importante nel contribuire a colmare il gender gap: il coinvolgimento di entrambi i genitori nella crescita dei figli è fondamentale per il benessere dell'intera famiglia e per la creazione di un nucleo che si fondi sulle pari opportunità. La partecipazione attiva dei padri nei primi giorni di vita del bambino non solo offre un supporto fondamentale alla madre, ma promuove anche la condivisione delle responsabilità genitoriali, riducendo il divario di genere sia a casa che sul posto di lavoro. Inoltre, contribuisce a sfatare stereotipi e pregiudizi culturali sulle capacità e il coinvolgimento dei padri nella vita familiare.

Qui di seguito è possibile trovare indicazioni utili al personale sui diritti a tutela della genitorialità, per eventuali approfondimenti puoi fare riferimento all'Area delle risorse umane.

Quadro sintetico

Istituto	Regola generale
Congedo di maternità	Di regola 5 mesi: 2 prima e 3 dopo il parto; possibili formule 1+4 o 0+5 con certificazione medica.
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo), indennizzati al 100%, tra i 2 mesi prima e i 5 mesi dopo il parto.
Congedo parentale	Fino a 10 mesi complessivi, elevabili a 11; dal 2026 fruibile entro i 14 anni del figlio. Nove mesi sono ordinariamente indennizzabili.
Malattia del figlio	Senza limiti di giorni fino a 3 anni; dal 2026, 10 giorni lavorativi annui per ciascun genitore dai 3 ai 14 anni, alternativamente.
Riposi giornalieri	Nel primo anno di vita: 1 o 2 ore al giorno secondo l'orario; raddoppio in caso di parto plurimo.

Edizione

01

Revisione

00

Data

01 giugno 2026

Pagina

1 di 8

Norma di riferimento:

UNI/PdR125:2022

Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

Istituto	Regola generale
La Gender Equality nel PNRR La parità di genere, già tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Obiettivo 5), è stata inserita esplicitamente nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, in coerenza con la strategia europea per la parità di genere. Il Piano fissa obiettivi quantitativi oltre che qualitativi: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese devono ottenere la certificazione della parità di genere e 1.000 imprese devono beneficiare delle agevolazioni collegate.	

1. Congedo di maternità

La lavoratrice dipendente deve astenersi dal lavoro, di regola, nei due mesi precedenti la data presunta del parto, nell'eventuale periodo tra data presunta e data effettiva e nei tre mesi successivi al parto. L'indennità legale è pari all'80% della retribuzione, salvo integrazioni previste dal CCNL applicato; si segnala, a titolo di esempio, che il CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro e delle attività affini prevede, per il periodo di congedo di maternità, un'indennità pari al 100% della retribuzione: è quindi opportuno verificare con l'Area Risorse Umane quale contratto trovi applicazione per la specifica attività svolta. La domanda va presentata all'INPS prima dei due mesi che precedono la data presunta del parto e comunque non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la decadenza del diritto all'indennità.

Flessibilità e fruizione interamente dopo il parto

- Con attestazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale (o convenzionato) e, ove previsto, del medico competente, è possibile lavorare fino all'ottavo mese e fruire di quattro mesi dopo il parto (formula 1+4).
- Con le medesime attestazioni di assenza di rischio, è possibile fruire di tutti i cinque mesi dopo il parto (formula 0+5).

Parto prematuro e ricovero del neonato

Se il parto è anticipato, i giorni di congedo non fruiti prima del parto si aggiungono al periodo successivo, anche oltre cinque mesi complessivi. In caso di ricovero del neonato, la lavoratrice può chiedere una sola volta la sospensione del congedo post partum e riprenderlo dalla dimissione, previa certificazione medica della compatibilità con la ripresa dell'attività.

Interruzione della gravidanza o decesso del bambino

L'interruzione successiva al 180° giorno di gestazione e il decesso del bambino alla nascita o durante il congedo danno diritto al congedo di maternità. La lavoratrice può rinunciarvi e riprendere il lavoro con preavviso di dieci giorni, se i medici competenti attestano che la ripresa non pregiudica la salute (facoltà introdotta dal decreto-legge 18 luglio 2011, n. 119).

2. Interdizione anticipata o prorogata

L'astensione può essere disposta prima del periodo ordinario in presenza di gravi complicanze della gravidanza o di condizioni patologiche aggravabili dalla gestazione. Nei casi legati alle condizioni di lavoro

Edizione **01** Revisione **00** Data **01 giugno 2026** Pagina **2 di 8**

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

o ambientali, quando non sia possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'interdizione può essere anticipata e/o prorogata fino a sette mesi dopo il parto. La competenza varia tra Azienda sanitaria e Ispettorato territoriale del lavoro secondo la causa dell'interdizione.

3. Adozione e affidamento

Per l'adozione, il congedo di maternità spetta per cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia, indipendentemente dall'età; nell'adozione internazionale può essere fruito, in tutto o in parte, anche prima dell'ingresso in Italia per la permanenza all'estero. Nell'affidamento non preadottivo spetta per tre mesi, fruibili anche in modo frazionato entro cinque mesi dall'affidamento. Le tutele di paternità e il congedo parentale si applicano anche ai genitori adottivi e affidatari secondo le regole specifiche.

4. Congedo di paternità

Congedo obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore ma utilizzabili anche in modo non continuativo, nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i cinque mesi successivi. I giorni diventano 20 in caso di parto plurimo. Il congedo spetta anche in caso di morte perinatale, adozione o affidamento ed è indennizzato al 100%. È autonomo e può coincidere con il congedo di maternità della madre.

Le date devono essere comunicate per iscritto al datore di lavoro con almeno cinque giorni di anticipo, ove possibile; se richiesto in relazione alla nascita, il preavviso si calcola sulla data presunta del parto. Restano salve condizioni collettive più favorevoli.

Congedo di paternità alternativo

Il padre può fruire, in tutto o in parte, del congedo di maternità non utilizzato dalla madre in caso di morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo al padre oppure, per adozione o affidamento, rinuncia della madre. L'indennità è pari all'80%, salvo integrazioni contrattuali.

5. Congedo parentale

Dal 1° gennaio 2026 i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale entro i primi 14 anni di vita del figlio; per adozione o affidamento, entro 14 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre la maggiore età.

- Madre: massimo 6 mesi, dopo il congedo di maternità.
- Padre: massimo 6 mesi, elevabili a 7 se utilizza almeno 3 mesi, anche frazionati.
- Entrambi: massimo complessivo di 10 mesi, elevabili a 11 nella situazione indicata per il padre.
- Genitore solo: massimo 11 mesi.

Chi è considerato «genitore solo»

La condizione di genitore solo ricorre in caso di morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore oppure mancato riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore. La sola condizione di madre non coniugata o di genitore che vive da solo con il figlio non configura, di per sé, lo status di genitore solo: è necessario che risulti anche il mancato

Edizione

01

Revisione

00

Data

01 giugno 2026

Pagina

3 di 8

Norma di riferimento:

UNI/Pdr125:2022

Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore. Allo stesso modo, in caso di separazione, la condizione ricorre soltanto se il provvedimento giudiziale dispone l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore.

Indennità

Nel limite complessivo di nove mesi indennizzabili spettano: tre mesi non trasferibili alla madre, tre mesi non trasferibili al padre e ulteriori tre mesi alternativi tra i genitori. Per i lavoratori che rientrano nei requisiti introdotti dalle leggi di bilancio 2023-2025, tre di tali mesi sono indennizzati all'80% se fruiti entro i sei anni del figlio; gli altri sei mesi sono indennizzati al 30%. Per periodi ulteriori, nei limiti individuali e complessivi, il 30% spetta solo se il reddito individuale è inferiore a 2,5 volte il trattamento minimo pensionistico. Il CCNL può migliorare tali misure.

Fruizione a ore e trasformazione in part-time

Il congedo può essere fruito anche su base oraria secondo il CCNL (facoltà introdotta dalla legge 24 dicembre 2012, n. 228). In mancanza di disciplina collettiva, la fruizione giornaliera è pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga precedente (decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80). In alternativa, il lavoratore può chiedere una sola volta la trasformazione da tempo pieno a part-time, con riduzione non superiore al 50%, entro i limiti del congedo residuo (decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

Domanda e preavviso

La domanda deve essere trasmessa all'INPS prima dell'inizio del periodo richiesto; in caso contrario, l'indennità è riconosciuta solo per i giorni successivi alla domanda. Salvo oggettiva impossibilità, il preavviso al datore è di almeno cinque giorni, ridotto a due per la fruizione oraria, fatte salve discipline collettive di maggior favore.

6. Riposi giornalieri nel primo anno

Nel primo anno di vita spettano due ore di riposo al giorno se l'orario è almeno di sei ore e un'ora se è inferiore. I periodi si dimezzano quando il datore mette a disposizione un asilo nido o altra struttura idonea nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze. In caso di parto plurimo i riposi raddoppiano. Il padre può fruirne nei casi previsti dalla legge, tra cui affidamento esclusivo, mancata fruizione da parte della madre lavoratrice dipendente, madre non lavoratrice dipendente, morte o grave infermità della madre. Le regole si applicano anche ad adozione e affidamento entro un anno dall'ingresso in famiglia. La possibilità è stata estesa dalla circolare INPS n. 112 del 15 ottobre 2009 anche al padre lavoratore dipendente quando la madre sia casalinga ma si trovi nell'impossibilità di accudire il neonato. La domanda di riposi giornalieri va presentata al datore di lavoro se richiesta dalla madre; se richiesta dal padre, va presentata sia all'INPS sia al datore di lavoro.

7. Congedo per malattia del figlio

- Fino a 3 anni: ciascun genitore può assentarsi, alternativamente all'altro, per tutta la durata della malattia del figlio.

Edizione **01** Revisione **00** Data **01 giugno 2026** Pagina **4 di 8**

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

- Da 3 a 14 anni: dal 1° gennaio 2026 ciascun genitore può assentarsi, alternativamente all'altro, fino a 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun figlio.

Nel settore privato, di regola, tali assenze non sono retribuite, salvo condizioni di miglior favore del CCNL. Occorrono il certificato di malattia trasmesso telematicamente dal medico del Servizio sanitario nazionale o convenzionato e la dichiarazione che l'altro genitore non fruisce dello stesso congedo nei medesimi giorni. Non si applicano le fasce di reperibilità per visita fiscale (circolare Funzione Pubblica n. 14/2000). Il ricovero del figlio interrompe, su richiesta, le ferie del genitore.

8. Figli con disabilità grave

In presenza di disabilità grave riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992 e purché il figlio non sia ricoverato a tempo pieno, salvo le eccezioni previste, i genitori possono accedere alternativamente alle seguenti tutele:

- prolungamento del congedo parentale fino a un massimo complessivo di tre anni, comprensivo del congedo ordinario, oggi fruibile entro i 14 anni del figlio; indennità al 30%;
- in alternativa al prolungamento, fino ai 3 anni del figlio, due ore di permesso giornaliero retribuito (una se l'orario è inferiore a sei ore);
- tre giorni di permesso mensile retribuito, anche frazionabili secondo le regole vigenti;
- congedo straordinario retribuito fino a due anni complessivi nell'arco della vita lavorativa, secondo l'ordine di priorità e gli altri requisiti dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. 151/2001.

Dal 2022 i tre giorni mensili possono essere riconosciuti, su richiesta, a più aventi diritto per la stessa persona con disabilità, fermo restando il limite complessivo e l'utilizzo alternativo. Le diverse misure non sono sempre cumulabili nello stesso mese o negli stessi giorni: fino al terzo anno di vita del figlio, il prolungamento del congedo parentale è incompatibile con i due permessi giornalieri retribuiti; nei giorni in cui un genitore fruisce del congedo straordinario retribuito di due anni, l'altro genitore non può fruire, per lo stesso figlio, dei tre giorni di permesso mensile né del prolungamento del congedo parentale frazionato. Per la cumulabilità delle diverse misure nello stesso mese o giorno è comunque opportuno verificare preventivamente con l'Area Risorse Umane e l'INPS.

9. Altre tutele connesse alla genitorialità

Tutela contro il licenziamento e dimissioni

È vietato licenziare la lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio, salvo le eccezioni tassative previste dalla legge. Analoga tutela opera per il padre che fruisce del congedo di paternità, per la durata del congedo e fino al compimento di un anno del figlio. Le dimissioni e le risoluzioni consensuali presentate durante la gravidanza e nei primi tre anni di vita o di accoglienza del minore devono essere convalidate dall'Ispettorato territoriale del lavoro; nei casi previsti non è dovuto il preavviso.

Priorità nel lavoro agile

Quando l'azienda stipula accordi individuali di lavoro agile, deve riconoscere priorità alle richieste dei lavoratori e delle lavoratrici con figli fino a 12 anni, senza limite di età in caso di figlio con disabilità grave,

Edizione

01

Revisione

00

Data

01 giugno 2026

Pagina

5 di 8

Norma di riferimento:

UNI/Pdr125:2022

Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 SULLA GENITORIALITA'

MOD_740.5

nonché alle ulteriori categorie previste dall'art. 18, comma 3-bis, della legge 81/2017. L'esercizio di tale priorità non può determinare sanzioni, demansionamento, licenziamento o altre misure discriminatorie.

Rientro al lavoro e pari opportunità

Al termine dei congedi il personale ha diritto a rientrare nella stessa unità produttiva o in altra ubicata nel medesimo comune, salvo rinuncia, e a essere adibito alle mansioni precedenti o equivalenti, beneficiando degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro maturati durante l'assenza. L'azienda promuove un rientro inclusivo, la condivisione dei carichi di cura e il contrasto a qualsiasi discriminazione collegata a gravidanza, maternità, paternità o responsabilità familiari.

10. Come richiedere le tutele

- Informare tempestivamente l'Area Risorse Umane, rispettando i preavvisi previsti dalla legge e dal CCNL.
- Presentare, quando richiesto, la domanda telematica all'INPS prima dell'assenza tramite portale INPS, Contact Center o patronato.
- Trasmettere certificati e dichiarazioni previsti per la specifica tutela, evitando l'invio di dati sanitari non necessari al datore di lavoro.
- Conservare ricevute, protocolli e comunicazioni delle date richieste.

Per consultare in modo integrato le prestazioni, i servizi e le informazioni relativi alla nascita, alla crescita e alla cura dei figli, è possibile accedere al Portale della Famiglia e della Genitorialità disponibile sul sito INPS, utilizzando SPID, CIE, CNS o le altre credenziali ammesse. Il Portale consente di individuare le misure applicabili alla propria situazione familiare e di accedere ai relativi servizi telematici. Il Portale è effettivamente operativo ed è stato ulteriormente aggiornato nel luglio 2026. INPS – Portale della Famiglia e della Genitorialità https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2026.07.portale-della-famiglia-online-le-nuove-funzionalita-personalizzate.html?utm_source=chatgpt.com

11. Considerazioni finali

L'azienda riconosce il valore della conciliazione tra vita professionale e vita personale e promuove, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, soluzioni dirette a favorire l'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e il rientro dopo i periodi di congedo. Le eventuali misure aziendali in materia di flessibilità oraria, lavoro agile, part-time, welfare e accompagnamento al rientro sono comunicate al personale attraverso le procedure e i canali interni. Il personale può segnalare all'Area Risorse Umane o al Comitato Guida esigenze, proposte e osservazioni relative alla conciliazione vita-lavoro e alla genitorialità. L'azienda valuta periodicamente l'adequatezza e l'efficacia delle misure adottate, anche attraverso momenti di confronto, questionari o altri strumenti di rilevazione interna.

Le modalità operative e l'indennità possono variare in base alla categoria lavorativa e al CCNL. Prima della fruizione è pertanto consigliata una verifica puntuale con l'Area Risorse Umane.

Edizione **01** Revisione **00** Data **01 giugno 2026** Pagina **6 di 8**

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.5

		Manuale di gestione	Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022 Certificazione per la Parità di genere
		Procedure	
	✓	Modulistica ed extra	

Riferimenti essenziali

- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico maternità e paternità), nel testo vigente.
- Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105 (equilibrio tra attività professionale e vita familiare).
- Legge 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, commi 219-220 (congedo parentale e malattia del figlio dal 2026).
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 217, e circolare INPS n. 95/2025 (elevazione dell'indennità di congedo parentale).
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33; legge 22 maggio 2017, n. 81, art. 18.
- Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, con particolare riferimento alle misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro.
- Prassi e schede operative INPS vigenti; CCNL applicato e accordi aziendali.

La Gender Equality nel PNRR

La Gender Equality - già uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Goal 5) - anche in coerenza con la strategia europea per la parità di genere, è stata esplicitamente inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che pone obiettivi quantitativi oltre che qualitativi: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenere la certificazione della parità di genere e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate.



SISTEMA DI GESTIONE

KPI

PIANO DI SVILUPPO
STRATEGICO

Contatti di riferimento

Area Risorse Umane: risorseumane@aliconova.it
 Comitato Guida per la parità di genere: comitatoparita@aliconova.it
 E-mail: info@aliconova.it Telefono: 0766842752

Edizione

01

Revisione

00

Data

01 giugno 2026

Pagina

7 di 8

Norma di riferimento:
 UNI/Pdr125:2022
 Codice Modulistica: MOD_740.5