INFORMATIVA SUI CONGEDI PER LA GENITORIALITÀ

MEDILIFE S.p.A., in coerenza con la Politica per la parità di genere e con il sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, informa le lavoratrici e i lavoratori sui principali diritti connessi alla genitorialità previsti dalla normativa vigente e sulle misure che l'Organizzazione adotta per accompagnare le persone prima, durante e dopo la fruizione dei congedi. Per qualsiasi chiarimento è possibile rivolgersi all'Ufficio Risorse Umane.

1. CONGEDO DI MATERNITÀ

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante la gravidanza e dopo il parto, per una durata complessiva di 5 mesi. In via ordinaria comprende i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 mesi successivi. In alternativa, la lavoratrice può scegliere:

- di astenersi dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi (flessibilità), previa attestazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e del medico competente aziendale che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- di astenersi esclusivamente dopo il parto, entro i 5 mesi successivi, alle stesse condizioni di attestazione medica.

In caso di gravi complicanze della gravidanza, è possibile richiedere l'interdizione anticipata dal lavoro all'ASL. Quando le condizioni di lavoro o ambientali sono ritenute pregiudizievoli per la salute della donna e del bambino e non è possibile adibire la lavoratrice ad altre mansioni, l'interdizione è disposta dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), anche fino a 7 mesi dopo il parto.

Durante il congedo spetta un'indennità pari all'80% della retribuzione media giornaliera, anticipata in busta paga per conto dell'INPS e integrata fino al 100% ove previsto dal CCNL applicato. Il periodo è coperto da contribuzione figurativa ed è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi la tredicesima mensilità e le ferie. La lavoratrice presenta la domanda all'INPS prima dell'inizio del congedo e ne dà comunicazione all'Ufficio Risorse Umane, consegnando il certificato medico di gravidanza.

2. CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a un congedo obbligatorio di 10 giorni lavorativi, finalizzato a una più equa condivisione delle responsabilità di cura e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio/a. Il congedo:

- è fruibile dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita (o all'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), anche in caso di morte perinatale del figlio/a;
- può essere fruito anche in modo non continuativo, ma solo a giornate intere (non a ore);
- è elevato a 20 giorni lavorativi in caso di parto plurimo;
- è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è un diritto autonomo del padre, riconosciuto anche se la madre non è lavoratrice;
- dà diritto a un'indennità pari al 100% della retribuzione, anticipata in busta paga.

Il padre comunica per iscritto all'Ufficio Risorse Umane i giorni in cui intende fruire del congedo con un anticipo non inferiore a 5 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto. Il congedo è un diritto della persona: l'Organizzazione non può rifiutarne né ostacolarne la fruizione.

3. CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

Il padre lavoratore ha diritto ad 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, di abbandono del figlio/a da parte della madre o di affidamento esclusivo del figlio/a al padre. Il trattamento economico e normativo è il medesimo previsto per il congedo di maternità (indennità pari all'80% della retribuzione, integrata ove previsto dal CCNL applicato).

4. CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale è il periodo di astensione facoltativa dal lavoro che spetta a ciascun genitore per la cura di ogni figlio/a. **Dal 1° gennaio 2026** il congedo parentale dei lavoratori dipendenti può essere fruito entro i primi **14 anni di vita** del figlio/a (in precedenza 12 anni) o, in caso di adozione o affidamento, entro 14 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età. Il diritto spetta in costanza di rapporto di lavoro e il padre ne è titolare in modo autonomo, anche se la madre non è lavoratrice.

Durata massima per ogni figlio/a

- madre: fino a 6 mesi;
- padre: fino a 6 mesi, elevabili a 7 se si astiene per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori: complessivamente fino a 10 mesi, elevabili a 11 nel caso precedente;
- genitore solo: fino a 11 mesi.

Indennità

Spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di 9 mesi tra i due genitori: 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore e ulteriori 3 mesi fruibili in alternativa tra loro. Per i genitori che hanno terminato il congedo di maternità o di paternità dopo il 31 dicembre 2024, **3 mesi** dei mesi indennizzabili sono retribuiti all'**80%** se fruiti entro il sesto anno di vita del figlio/a (o dall'ingresso in famiglia); tali mesi spettano in alternativa ai due genitori e possono essere ripartiti tra loro. I periodi ulteriori rispetto ai 9 mesi sono indennizzati al 30% solo se il reddito individuale del genitore è inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Per chi ha concluso il congedo di maternità o di paternità in anni precedenti si applicano le misure vigenti alla data di conclusione: l'Ufficio Risorse Umane fornisce indicazioni sul caso specifico.

Modalità di fruizione

Il congedo parentale può essere fruito in modo continuativo o frazionato, a giorni o a ore, anche secondo le modalità previste dal CCNL applicato. Il genitore comunica all'Ufficio Risorse Umane l'inizio e la fine del periodo con un preavviso non inferiore a 5 giorni (2 giorni in caso di fruizione a ore), salvo i casi di oggettiva impossibilità, e presenta la domanda all'INPS prima dell'inizio del periodo. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi e tredicesima mensilità, a eccezione degli emolumenti accessori legati all'effettiva presenza in servizio, salvo diversa previsione del CCNL.

5. CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Entrambi i genitori, in alternativa tra loro, hanno diritto di astenersi dal lavoro in caso di malattia di ciascun figlio/a, presentando il certificato rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato:

- fino ai 3 anni di età del figlio/a: per tutta la durata della malattia, senza limiti di giorni;
- dai 3 ai 14 anni di età del figlio/a: fino a **10 giorni lavorativi all'anno** per ciascun genitore (**dal 1° gennaio 2026**; in precedenza 5 giorni fino agli 8 anni).

Le giornate di assenza per malattia del figlio/a non sono retribuite; la copertura contributiva figurativa è riconosciuta nei limiti previsti dalla legge. Per i figli adottivi o in affidamento valgono termini specifici, che l'Ufficio Risorse Umane comunica su richiesta.

6. DURANTE IL CONGEDO E AL RIENTRO

MEDILIFE S.p.A. si impegna a sostenere le persone che fruiscono dei congedi, affinché la genitorialità non costituisca un ostacolo alla continuità professionale e allo sviluppo di carriera.

Prima del congedo

Al momento della comunicazione del congedo, l'Ufficio Risorse Umane fornisce alla persona interessata le informazioni sui diritti e sulle modalità di fruizione e concorda con il/la responsabile di funzione il passaggio delle attività in corso.

Durante il congedo

Su richiesta all'Ufficio Risorse Umane, la persona in congedo può essere aggiornata, all'indirizzo email da lei indicato, sulle comunicazioni aziendali, sulle iniziative formative, sulle modifiche organizzative e sugli altri cambiamenti che possono avere impatto sul ruolo ricoperto. L'adesione è volontaria e revocabile in qualsiasi momento; durante il congedo non è richiesta alcuna prestazione lavorativa.

Al rientro

- colloquio di rientro con l'Ufficio Risorse Umane e con il/la responsabile di funzione, per condividere gli aggiornamenti intervenuti e le eventuali esigenze di conciliazione;
- piano di rientro con un periodo di affiancamento e, ove necessario, aggiornamento formativo sulle attività tipiche della mansione;
- possibilità di richiedere forme di flessibilità oraria o di lavoro agile, ove compatibili con la mansione e con le esigenze organizzative.

Tutele

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e, al termine dei congedi, a rientrare nella stessa unità produttiva, o in altra ubicata nello stesso comune, con le mansioni da ultimo svolte o mansioni equivalenti, beneficiando degli eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro intervenuti durante l'assenza. È vietato il licenziamento della lavoratrice dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del figlio/a; il divieto si applica anche al padre che fruisce del congedo di paternità, salvo i casi espressamente previsti dalla legge. Ogni trattamento meno favorevole in ragione della gravidanza, della maternità, della paternità o della fruizione dei congedi costituisce discriminazione.

A chi rivolgersi

Per informazioni, richieste o segnalazioni è possibile rivolgersi all'Ufficio Risorse Umane o al Comitato Guida per la parità di genere (Francesca Romana Mattioni, Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere; Christian Corsi, RLS). Eventuali comportamenti discriminatori legati alla genitorialità possono essere segnalati, anche in forma anonima, tramite il Modulo Segnalazioni e Reclami o all'indirizzo segnalazioni@medilifegroup.com, con garanzia di riservatezza e divieto di ritorsione.

7. NOTE E RIFERIMENTI NORMATIVI

Le domande di congedo di maternità, di paternità e parentale si presentano all'INPS in via telematica (www.inps.it, servizio "Domande di maternità e paternità") oppure tramite patronato. Il presente documento ha carattere informativo: per i casi specifici (adozione, affidamento, figli con disabilità, parto prematuro, ecc.) fanno fede la normativa e le istruzioni INPS vigenti.

Riferimenti normativi (aggiornamento al 04.11.2026)

- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità;
- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 – congedo di paternità obbligatorio (art. 27-bis D.Lgs. 151/2001) e revisione del congedo parentale;
- L. 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025) e Circolare INPS n. 95 del 26.05.2025 – 3 mesi di congedo parentale indennizzati all'80%;
- L. 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), art. 1, commi 219 e 220, e Messaggio INPS n. 251 del 26.01.2026 – congedo parentale fino a 14 anni e congedo per malattia del figlio;
- CCNL applicati: Grafica ed Editoria (industria), Metalmeccanica (industria), Dirigenti aziende industriali.

Il documento è aggiornato alla normativa vigente alla data indicata e sarà rivisto in caso di modifiche normative o di nuove istruzioni INPS.

Guidonia, 04.11.2026

La Direzione

MEDILIFE SpA
Via F. Denza, 27
00197 Roma
C.F./P.I. 05626331002