



MINI-GUIDA

NUOVI EQUILIBRI: STRUMENTI E PRATICHE DI CONCILIAZIONE IN PROGES

Diritti, tutele e programmi per
la genitorialità e la conciliazione
vita-lavoro

**DOCUMENTO INFORMATIVO DEL SISTEMA DI
GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE - PROGES**



INTRODUZIONE

La presente miniguia sintetizza i **diritti, le tutele e le misure organizzative** a sostegno di tutti i percorsi di genitorialità: gravidanza, maternità, paternità, adozione, affidamento e genitorialità intenzionale, nel pieno rispetto delle normative vigenti.

La guida illustra inoltre:

- programmi aziendali per il **rientro al lavoro (back to work)**,
- azioni specifiche di **accompagnamento e coaching**,
- possibilità di **mantenere un contatto volontario** con l'organizzazione durante i periodi di assenza.



1. MATERNITÀ, PATERNITÀ E GENITORIALITÀ: DIRITTI E TUTELE

1.1 Essere genitori lavoratori in Italia

La genitorialità, in tutte le sue forme, rappresenta un cambiamento importante che richiede supporto concreto. L'Italia sta compiendo passi avanti verso una maggiore equità, ma persistono sfide legate alla conciliazione dei tempi di vita, ai carichi familiari e alla parità di trattamento tra madri, padri e caregiver.

MADRI LAVORATRICI

Molte donne sperimentano ancora difficoltà nel conciliare impegni familiari e lavorativi. La normativa italiana prevede però strumenti di tutela significativi che garantiscono sicurezza, protezione e continuità professionale.

PADRI LAVORATORI

Il ruolo paterno nella cura sta cambiando: i congedi dedicati ai padri sono in aumento e rappresentano una leva importante per riequilibrare i carichi di cura.

GENITORI ADOTTIVI, AFFIDATARI E INTENZIONALI

La legge italiana estende **diritti e tutele equivalenti** ai genitori che accolgono un/una minore tramite:

- **adozione nazionale e internazionale,**
- **affido,**
- **genitorialità intenzionale** (nei limiti dei riconoscimenti previsti dalla giurisprudenza e dalla normativa).

I congedi vengono parametrati non al parto, ma **all'ingresso del minore in famiglia**, valorizzando l'importanza del processo di accoglienza e adattamento.

1.2 DIRITTI E TUTELE PER LE MAMME LAVORATRICI DIPENDENTI

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Il datore di lavoro è tenuto a:

- garantire la salute della lavoratrice e del/la bambino/a,
- evitare esposizione a rischi, fatica e lavoro notturno,
- predisporre eventuale cambio mansione o spostamento.

Congedo di maternità (o congedo adottivo/affidatario)

Durata complessiva: **5 mesi**.

Modalità di fruizione flessibile in base alla certificazione medica.

Per **adozione e affido**, i 5 mesi decorrono dalla data di ingresso del/la minore in famiglia.

INDENNITÀ DI MATERNITÀ

Indennità **pari all'80%** della retribuzione; il CCNL delle Cooperative Sociali prevede integrazione al **100%** a carico della Cooperativa.

Come richiederla

La domanda deve essere presentata all'Inps tramite patronato o soggetto abilitato, unitamente al certificato di gravidanza del settimo mese rilasciato da un ginecologo convenzionato Ausl o consultorio, entro i 2 mesi antecedenti alla data presunta parto. Al momento della nascita la dipendente ha tempo un mese per presentare la domanda di maternità obbligatoria (all'Inps) per i periodi successivi al parto e consegnando unitamente il certificato di nascita e il codice fiscale del neonato/neonata, al datore di lavoro.

CONGEDO PARENTALE

Massimo **10 mesi**, elevabili a **11** se almeno 3 mesi sono fruiti dal padre, da fruire entro i 14 anni del minore. Adozione/affido: stesse durate e condizioni.

- Indennizzo economico
- **3 mesi complessivi indennizzati all'80% della retribuzione**
- Fruibili **da uno o entrambi i genitori**, anche in maniera ripartita
- Da utilizzare **entro i primi 6 anni di vita** del minore
- Oppure entro **6 anni dall'ingresso in famiglia** in caso di adozione o affido
- **6 mesi indennizzati al 30%**, fruibili entro il limite massimo previsto
- **2 mesi non indennizzati**, salvo specifiche condizioni di reddito

Come richiederlo

La domanda deve essere presentata all'Inps, o tramite credenziali Spid, o tramite patronato o soggetti abilitati, e inviata all'ufficio preposto rispettando il termine di 5 giorni prima dell'inizio del periodo richiesto.

PERMESSI PER ALLATTAMENTO

- 2 ore al giorno (o 1 ora per parttime inferiore alle 6 h al giorno).
- Raddoppiano in caso di gemelli/e o di adozione plurima.
- Possibili anche per padri in specifici casi (vedi più avanti).

Come richiederlo

Va richiesto al datore di lavoro compilando l'apposita modulistica al rientro in servizio allegando il certificato di nascita e ne potrà usufruire fino al giorno prima dell'anno di vita del bambino/bambina.

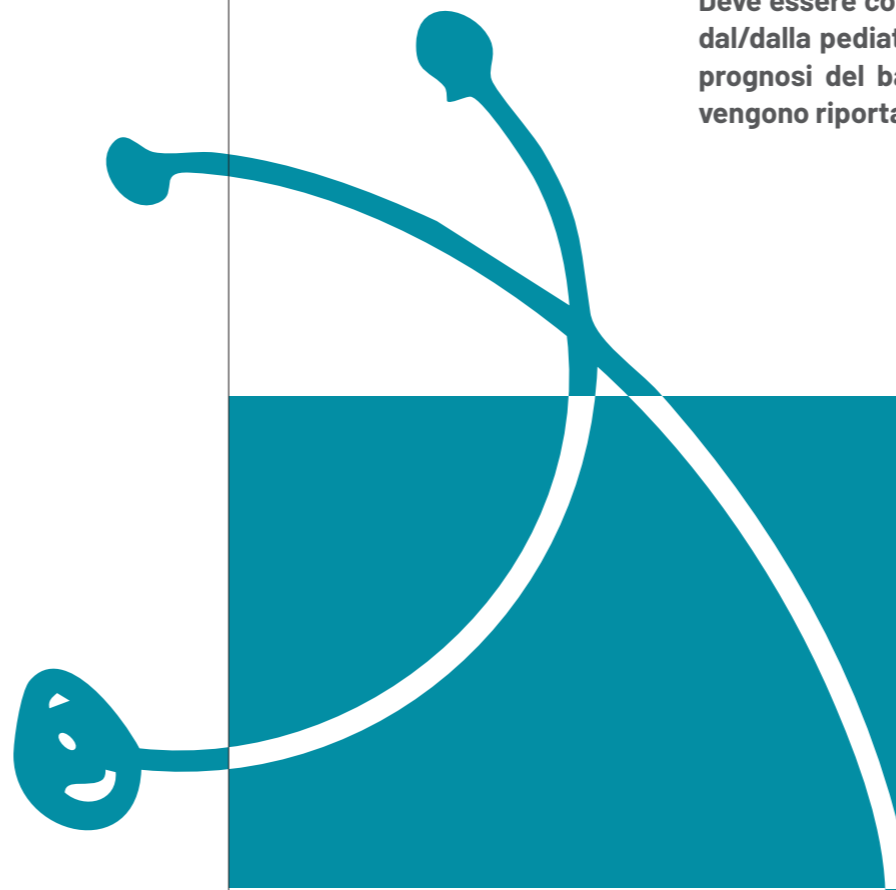
CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

valido anche per figli adottivi o affidati

- Illimitato fino ai **3 anni**.
- 10 giorni annui dai **3 agli 14 anni**.

Come richiederlo

Deve essere consegnato al datore di lavoro il certificato medico rilasciato dal/dalla pediatra con indicato il nome e il cognome, il codice fiscale e la prognosi del bambino/bambina e unitamente, il modulo aziendale dove vengono riportati il nome del genitore che ne fa richiesta.



1.3 DIRITTI E TUTELE PER I PAPÀ LAVORATORI DIPENDENTI

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

valido anche per adozione e affido.

- **10 giorni retribuiti al 100%**, fruibili da 2 mesi prima a 5 mesi dopo il parto.
- 20 giorni in caso di parto plurimo.

Come richiederlo

Va richiesto al datore di lavoro compilando l'apposita modulistica allegando il certificato di nascita del bambino/bambina.

CONGEDO PARENTALE

valido anche per adozione e affido.

- Il padre può fruire fino a **6 mesi**, estendibili a **7**.
- Un mese aggiuntivo può essere "trasferito" tra i due genitori.

Come richiederlo

La domanda deve essere presentata all'Inps, o tramite credenziali Spid, o tramite patronato o soggetti abilitati, e inviata all'ufficio preposto rispettando il termine di 5 giorni prima dell'inizio del periodo richiesto.

RIPOSI PER ALLATTAMENTO DEL PADRE

Possibili se:

- la madre rinuncia,
- la madre è lavoratrice autonoma,
- il minore è affidato al padre,
- madre è impossibilitata.

Come richiederlo

Va richiesto al datore di lavoro compilando l'apposita modulistica al rientro in servizio allegando il certificato di nascita e ne potrà usufruire fino al giorno prima dell'anno di vita del bambino/bambina.

1.4 AVORATORI E LAVORATRICI NON DIPENDENTI (GESTIONE SEPARATA E AUTONOMI/E)

CONGEDO DI MATERNITÀ

GESTIONE SEPARATA E LAVORO AUTONOMO

- durata 5 mesi
- indennità 80% del reddito medio

CONGEDO PARENTALE – GESTIONE SEPARATA

- durata massima **9 mesi complessivi**
- indennità **30%**
- limite di età **12 anni**

CONGEDO PARENTALE – LAVORO AUTONOMO

- durata **3 mesi**
- indennità **30%**
- limite temporale: **entro 1 anno**



2. GENITORIALITÀ E CURA: SUPPORTO AL RIENTRO

Il rientro dopo congedi di maternità, paternità, adozione o affido è un momento delicato che richiede ascolto, pianificazione e accompagnamento.

PROGES promuove azioni per:

- **facilitare il rientro,**
- **garantire continuità professionale e benessere.**

STRUMENTI AZIENDALI DI SUPPORTO

- Programmi di **back to work** per lavoratrici e lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.
- Attività di **coaching individuale.**
- Assegnazione di un/a collega di riferimento per le prime settimane.
- Aggiornamento su novità organizzative, legislative e tecniche.

ENGAGEMENT SU BASE VOLONTARIA DURANTE IL CONGEDO

Possibile ricevere, solo su richiesta:

- aggiornamenti organizzativi, a
- inviti a formazione o eventi,
- materiali utili al rientro.

Nessun obbligo o vincolo.

CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

PROGES riconosce il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita personale come elemento fondamentale del benessere organizzativo e si impegna a creare condizioni favorevoli attraverso strumenti, misure e pratiche di conciliazione accessibili e inclusive.

SMART WORKING

Che cos'è

Lo smart working è una modalità di svolgimento del lavoro subordinato che non comporta rigidi vincoli di orario o di luogo. L'attività lavorativa viene svolta in parte presso i locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, con una maggiore attenzione agli obiettivi e ai risultati.

Questa modalità valorizza l'autonomia e la responsabilizzazione delle persone, favorendo una migliore integrazione tra esigenze individuali e organizzative. Lo smart working rappresenta un'evoluzione del telelavoro e si fonda sul principio che la produttività sia legata ai risultati raggiunti più che alla presenza fisica.

Chi può richiederlo

In linea generale, può essere richiesto da tutte le persone dipendenti la cui mansione non preveda un'attività frontale e continuativa di contatto con il pubblico o con l'utenza. Le modalità di accesso sono disciplinate dal regolamento interno.

Come richiederlo

Lo smart working non è una tipologia contrattuale autonoma, ma un accordo tra l'organizzazione e la persona lavoratrice. La richiesta avviene attraverso un confronto con il/la proprio/a Responsabile, seguito dalla formalizzazione di un accordo individuale secondo il modello previsto.

PART TIME

Che cos'è

Il contratto part time (tempo parziale) prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa per un numero di ore inferiore rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo applicato. Proges adotta tre tipologie di part time: orizzontale, verticale e verticale con sospensione.

- **Part time orizzontale:** prevede una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero.
- **Part time verticale:** prevede lo svolgimento dell'attività a tempo pieno solo in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno.
- **Part time verticale con sospensione:** combina le caratteristiche delle due tipologie precedenti.

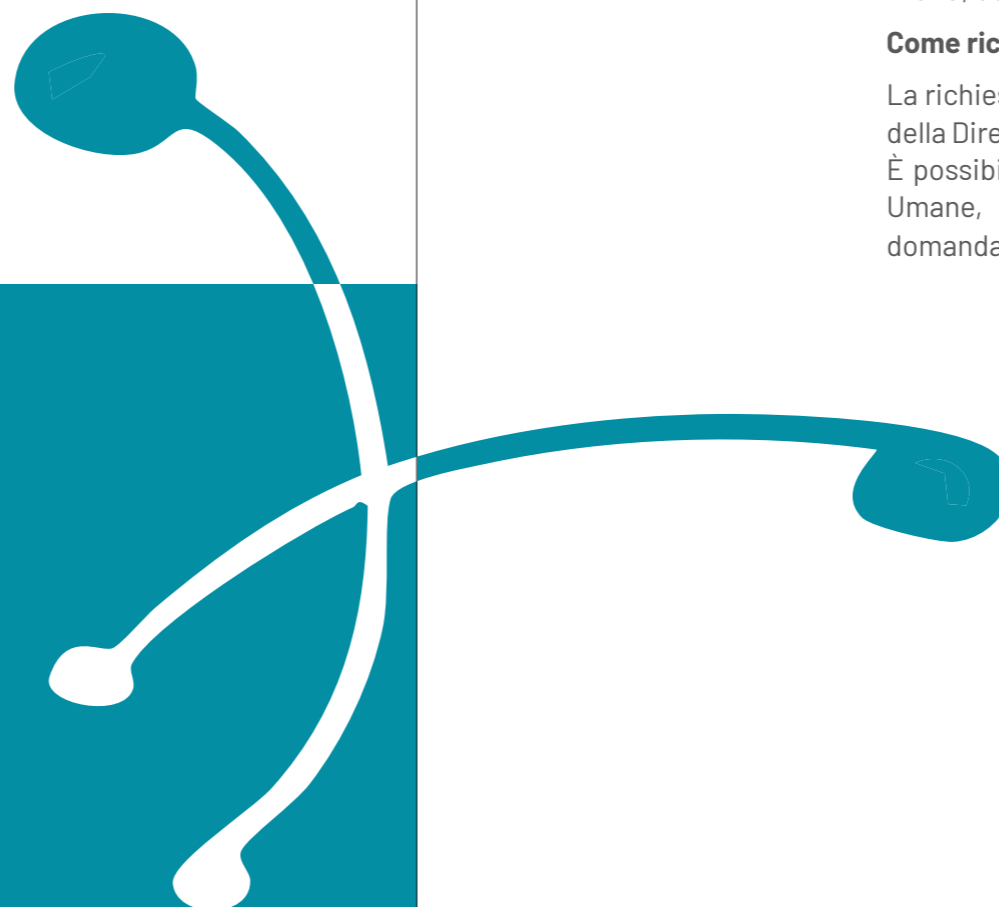
Il contratto part time può essere anche temporaneo e reversibile, qualora tale caratteristica sia espressamente concordata e indicata nel contratto.

Chi può richiederlo

Ogni persona lavoratrice può richiedere la trasformazione del proprio contratto da tempo pieno a part time. La concessione è subordinata a una valutazione di compatibilità organizzativa, tenendo conto della mansione svolta, dell'organizzazione del servizio e degli orari di lavoro.

Come richiederlo

La richiesta deve essere presentata all'Ufficio Risorse Umane, all'attenzione della Direttrice Risorse Umane, specificando la tipologia di orario desiderata. È possibile utilizzare l'apposito modulo standard fornito dall'Ufficio Risorse Umane, che resta a disposizione per supportare la compilazione della domanda.



FLESSIBILITÀ ORARIA

Che cos'è

La flessibilità oraria individuale consente di variare gli orari di ingresso e di uscita entro fasce predefinite, mantenendo invariato il monte ore giornaliero. Può includere anche la modulazione della pausa pranzo.

Un esempio diffuso è la fascia di ingresso (ad esempio tra le 8.00 e le 9.00), all'interno della quale ciascuna persona può scegliere autonomamente l'orario di entrata, nel rispetto dell'orario complessivo di lavoro.

Chi può richiederla

È generalmente rivolta alle persone che svolgono attività non rigidamente vincolate a orari fissi o, in alcuni casi, attività di front office. La flessibilità è più frequentemente applicata al personale impiegato negli uffici.

Come richiederla

La flessibilità oraria è regolata da disposizioni interne e deve essere concordata con il/la Responsabile di funzione. Non è prevista una richiesta formale.

POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

Progetto #RIPARTO

Proges ha partecipato all'Avviso pubblico #Riparto, promosso dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ottenendo un finanziamento per la realizzazione di azioni a supporto del rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto o l'adozione e per favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

- buoni spesa;
- bonus nido;
- voucher per centri estivi;
- giornate di ferie aggiuntive;
- permessi per allattamento aggiuntivi;
- supporto psicologico e counseling;
- servizi di maternage e home visiting.

Chi può usufruirne

Le principali beneficiarie sono le lavoratrici in maternità e quelle rientrate al lavoro con figli e figlie nella fascia 03 anni. Alcune azioni, come il supporto psicologico e il counseling, sono estese alle lavoratrici madri con figli e figlie fino a 7 anni. I voucher per i centri estivi sono rivolti alle lavoratrici madri con figli e figlie fino a 10 anni.

Come accedere alle misure

Per usufruire delle azioni è necessario contattare l'Ufficio Welfare aziendale e Valore Sociale. Tutte le misure sono descritte nella landing page dedicata sul sito della Cooperativa.

BUONE PRATICHE ORGANIZZATIVE

Proges promuove inoltre buone pratiche organizzative volte a favorire la conciliazione vitalavoro, tra cui:

- la predisposizione di turni di lavoro strutturati in modo da consentire una pianificazione anticipata della vita personale;
- la realizzazione di percorsi formativi in modalità online.

SANITÀ INTEGRATIVA – MUTUA NUOVA SANITÀ

La sanità integrativa è un adempimento contrattuale previsto dal CCNL e garantisce rimborsi per prestazioni sanitarie, campagne di prevenzione gratuita e la possibilità di estensione della copertura al nucleo familiare.

Il costo della copertura, pari a 120 euro annui, è interamente sostenuto dalla Cooperativa ed è indicato in busta paga come elemento figurativo.

La scelta di Mutua Nuova Sanità è il risultato di un'attenta valutazione comparativa e si distingue per:

- ampia diffusione nazionale delle strutture convenzionate;
- rimborsi anche per prestazioni di professionisti di libera scelta;
- scontistiche aggiuntive sulle prestazioni;
- accredito diretto;
- campagne di prevenzione e visite gratuite;
- facilità di accesso ai rimborsi;
- assenza del quesito diagnostico.

Chi può usufruirne

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

Come accedere

È necessario registrarsi sul sito della Mutua e consultare il piano sanitario. L'Ufficio Welfare aziendale e Valore Sociale è a disposizione per supportare l'accesso e la gestione delle pratiche.

PROGES continuerà a impegnarsi nella ricerca di soluzioni sempre più efficaci per promuovere il benessere, l'equità e la conciliazione tra vita professionale e personale. Il sito istituzionale e l'area personale vengono aggiornati costantemente con tutte le novità.



MINI-GUIDA

PROGES
Your Family Company

PROGES Società Cooperativa Sociale
Via Colorno 63, 43122 Parma

www.proges.it

