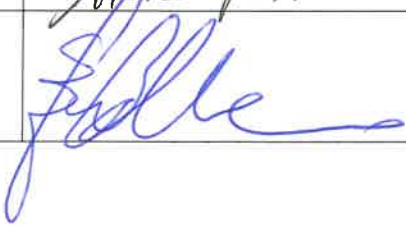


POLICY n. 01 – CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Norma di riferimento UNI/PdR 125:2022

Data di prima applicazione: 24/06/2025	Data di applicazione dell'attuale revisione: 24/06/2025
Riferimento del Documento: POL 01 – PdR 125	Numero di revisione: 0
Numero di pagine del Documento: 6	

	Nome Cognome	Ruolo	Firme
Redige e Verifica	Elisa Re Lorena Mina	Resp. del Sistema per la Parità di Genere Responsabile HR	 
Approva	Enrico Galleano	DG	

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche
0	24/06/2025	Prima emissione



SOMMARIO

1. GENERALITA'	3
2. STRUMENTI DI CONCILIAZIONE	3

1. GENERALITA'

Il tema della conciliazione tra vita privata e lavoro – o Work-Life Balance – è oggi uno degli argomenti più centrali nelle strategie delle imprese e nelle aspettative dei lavoratori. Non si tratta più soltanto di garantire permessi o agevolazioni, ma di creare condizioni organizzative che permettano a ciascun individuo di vivere in modo armonico le proprie responsabilità familiari e la propria dimensione professionale.

L'evoluzione sociale ed economica degli ultimi decenni ha reso questa esigenza sempre più evidente: sono aumentate le madri lavoratrici, così come le famiglie in cui entrambi i partner sono occupati. Parallelamente, è cresciuto anche il peso dei lavori di cura (bambini piccoli, anziani, persone fragili), che oggi non ricadono più soltanto sulla donna, ma sempre più spesso vengono condivisi tra i componenti della famiglia.

In questo contesto, le imprese sono chiamate a sviluppare politiche di welfare aziendale in grado di offrire risposte concrete: orari flessibili, smart working, congedi parentali più accessibili, programmi di supporto psicologico e servizi di assistenza per i figli o i familiari. L'obiettivo non è soltanto quello di ridurre il conflitto tra tempo di lavoro e tempo libero, ma di trasformare questa relazione in una opportunità di equilibrio e benessere.

Negli ultimi anni, accanto alla nozione classica di "equilibrio" tra vita privata e lavoro, si è diffusa l'idea di integrazione: due mondi che non devono necessariamente contrapporsi, ma che possono dialogare tra loro. Da qui nasce il concetto di ri-conciliazione, che sottolinea la possibilità di rendere compatibili, e talvolta persino sinergici, i due ambiti.

Oggi la capacità di un'organizzazione di favorire il work-life balance non rappresenta più soltanto una misura di attenzione sociale, ma è diventata una leva strategica di attrattività e retention. Sempre più candidati, soprattutto le nuove generazioni, scelgono un'azienda anche in base al livello di attenzione riservato al benessere dei dipendenti. Per questo, parlare di conciliazione famiglia-lavoro significa parlare di sviluppo sostenibile delle persone e delle imprese, in un'ottica che mette al centro non solo la produttività, ma anche la qualità della vita.

2. STRUMENTI DI CONCILIAZIONE

Le misure per raggiungere la conciliazione sono rappresentate da congedi parentali, congedi di maternità, congedi di paternità, assistenza ai bambini, welfare, accordi per gli orari di lavoro, forme di lavoro flessibile, flessibilità nel mercato del lavoro, congedi specifici, ecc.

CONGEDI

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 80 e, successivamente, dalla L. 7 agosto 2015, n. 124.

CONGEDI PARENTALI

Il congedo parentale (ex astensione facoltativa) consiste nel diritto spettante sia alla madre e sia al padre di godere di un periodo di dieci mesi di astensione dal lavoro da ripartire tra i due genitori e da fruire nei primi dodici anni di vita del bambino.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto in quanto disoccupato o lavoratore autonomo.

CONGEDO DI MATERNITÀ

La durata complessiva dell'astensione **obbligatoria** è di **5 mesi: 2 mesi precedenti** la data presunta per il parto e **3 mesi successivi** al parto.

In alternativa, la lavoratrice, con certificazione medica, può decidere di usufruire dell'astensione maternità **1 mese prima + 4 mesi dopo** oppure, sempre con certificazione, **0 mesi prima + 5 mesi dopo** (tutta l'astensione dopo il parto).

CONGEDO DI PATERNITÀ

Al padre lavoratore spettano **10 giorni** di astensione, retribuiti al 100%, **fruibili da 2 mesi prima a 5 mesi dopo** la nascita (anche in caso di adozione o affidamento).

Il padre può usufruire del congedo al posto della madre, (per la durata residua spettante a quest'ultima) solo nei casi di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento esclusivo al padre.

RIENTRO MATERNITÀ' - FLESSIBILITÀ ORARIA

Al rientro dal congedo obbligatorio di maternità, su richiesta della dipendente interessata, si valuta la concessione di flessibilità oraria.

RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Spettano, in prima persona alla madre lavoratrice dipendente, fino al primo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia/Italia per adozioni).

Durata:

2 ore al giorno se l'orario è $\geq 6h$;

1 ora al giorno se $< 6h$.

Il padre lavoratore dipendente può usufruirne solo se:

- La madre lavoratrice dipendente non se ne avvale, ma la stessa non deve essere in astensione obbligatoria o facoltativa;
- In caso di morte o grave infermità della madre;
- Il figlio sia affidato al padre;
- La madre non è una lavoratrice dipendente (es. lavoratrice autonoma).

CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Spettano sia alla madre che al padre e consistono in:

- 0-3 anni: diritto illimitato (non contemporaneo tra genitori).

- 3–8 anni: diritto a 5 giorni/anno per ciascun figlio, non retribuiti.

GENITORI ADOTTIVI O AFFIDATARI

Art. 2, commi 452 – 456, legge 24 dicembre 2007 n. 244 (finanziaria 2008). Congedo di maternità/paternità e congedo parentale in caso di adozioni e affidamenti: sostituzione degli artt. 26, 31, 36 ed abrogazione degli artt. 27 e 37 del d.lgs. 151/2001 (t.u. della maternità / paternità):

- In caso di adozione o affidamento nazionale di minore di cui alla legge 184/1983 il congedo di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o affidato preadottivamente nonché per il giorno dell'ingresso stesso.
- Per le adozioni o gli affidamenti preadottivi internazionali di cui alla legge 184/1983 il congedo spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso in Italia del minore adottato o affidato nonché per il giorno dell'ingresso in Italia. Fermo restando il periodo complessivo di 5 mesi, il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore.

CONGEDI O PERMESSI PER HANDICAP GRAVI

Il lavoratore maggiorenne in situazioni di disabilità grave (accertata da apposita commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92) può usufruire alternativamente:

- di 2 ore di permesso giornaliero retribuito;
- o di 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibile anche in maniera continuativa o frazionabili ad ore (v. Messaggio Inps n. 16866/ 2007).

CONGEDI E PERMESSI PER MOTIVI PERSONALI

Per il diritto alla cura e alla formazione, la legge n. 53/2000, oltre a ricomprendere i congedi per la maternità e paternità, prevede la possibilità per i lavoratori di fruire di permessi e di congedi per motivi personali specificatamente previsti.

CONGEDO NON RETRIBUITO PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

I lavoratori dipendenti pubblici e privati possono chiedere un periodo di congedo per gravi motivi sia personali che familiari relativamente:

- ai componenti della famiglia anagrafica; per famiglia anagrafica s'intende < un insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozioni, tutela, oppure legate da vincoli affettivi, coabitanti e aventi dimora abituale nello stesso comune>;
- ai familiari anche non conviventi per i quali, ai sensi dell'art. 433 del c.c., si ha l'obbligo di prestare alimenti (coniuge; figli legittimi, naturali o adottivi e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; genitori naturali e adottivi e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi; generi e nuore; suoceri; fratelli);
- ai parenti e affini entro il terzo grado portatori di handicap anche non conviventi.

CONGEDO STRAORDINARIO E TUTELE SPECIALI PER I LAVORATORI E FAMILIARI CON MALATTIE ONCOLOGICHE

Per i lavoratori affetti da malattie oncologiche è prevista una generale incentivazione della flessibilità della loro prestazione lavorativa, mediante il diritto a svolgere prestazioni di lavoro e tempo parziale

al fine di conciliare esigenze di cura e mantenimento del posto di lavoro oltre ad essere garantito un periodo di comporto (periodi di conservazione del posto di lavoro nel corso del quale il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore malato).

PART TIME

Il rapporto di lavoro a tempo parziale (o part – time) si differenzia dal rapporto di lavoro a tempo pieno per la riduzione dell'orario di lavoro: il lavoratore part-time rispetterà tutte le norme relative al contratto di lavoro e il datore di lavoro gli riconoscerà tutti i diritti che gli spettano per contratto.

La trasformazione del rapporto deve essere consensuale. Tale accordo:

- si conclude tra azienda e lavoratore;
- può avvenire al momento dell'assunzione o durante il rapporto di lavoro (per ridurre l'orario di lavoro inizialmente a tempo pieno);
- prevede una retribuzione uguale a quella dei lavoratori a tempo pieno di pari inquadramento, ma ridotta in relazione all'orario di lavoro.

FLESSIBILITA' ORARIA

La flessibilità individuale legata agli orari di lavoro permette al singolo lavoratore di variare la presenza in azienda attraverso regole predefinite, su base giornaliera, settimanale, mensile o annuale.