

DIVENTARE GENITORI

Un percorso a tappe
Febbraio 2026



S21[©]

STO PER DIVENTARE PAPÀ...

Il percorso del
papà lavoratore



Papà



CONGEDO OBBLIGATORIO

10 giorni retribuiti
da usufruire entro 2
mesi prima
dalla nascita del figlio
e/o fino al 5° mese di
vita del bambino



CONGEDO DI PATERNITÀ

Congedo obbligatorio
spettante di diritto al
padre,
indipendentemente dal
congedo della madre



CONGEDO PARENTALE

Da usufruire in assenza
della madre o
cumulativamente
tra i due genitori



RIPOSI GIORNALIERI PER ALLATTAMENTO

Da usufruire nel caso
in cui la madre
rinunci



PERMESSI PER MALATTIA FIGLIO

Permessi non retribuiti
per accudire il figlio
malato

Congedo obbligatorio papà

E' previsto:

- Un congedo obbligatorio della durata di 10 giorni lavorativi da godersi anche in via non continuativa a partire dai 2 mesi prima la DPP ed entro i 5 mesi successivi la nascita del figlio;
- La fruizione del congedo può essere frazionata a giorni ma non ad ore e può essere utilizzato negli stessi giorni in cui la madre sta fruendo del congedo di maternità;
- Una retribuzione piena al 100% per tutti i giorni di assenza.

Il congedo è previsto anche in caso di adozione/affido.

COME FARE:

Comunica a hr@safety21.it

intenzione di voler usufruire del congedo indicando le date di fruizione.

Congedo parentale

La durata totale del congedo parentale è di 10 mesi (11 se il padre utilizza almeno 3 mesi) ed è facoltà della mamma decidere se usufruire del congedo totalmente al termine del periodo di astensione obbligatoria o in modo frazionato fino ai 14 anni del bambino.

E' retribuito con un trattamento economico pari al 80% della retribuzione, fino a 3 mesi (entro i 6 anni del bambino); i successivi 6 mesi entro i 14 anni di età del bambino con un'indennità del 30% così ripartito tra padre e madre:

- Alla madre spettano 3 mesi non trasferibili,
- Al padre spettano 3 mesi non trasferibili,
- Ad entrambi i genitori spettano, in alternativa tra loro, altri 3 mesi

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio, e prevede la maturazione di 13°/14° mensilità e delle ferie/permessi.

Il congedo è previsto anche in caso di adozione/affido e in caso di parto gemellare i periodi sono raddoppiati.

COSA FARE:

Nel momento in cui sorge il diritto alla fruizione, il dipendente dovrà presentare all'INPS apposita domanda telematica di congedo di paternità ed inviare tramite e-mail all'indirizzo hr@safety21.it copia del riepilogo e della ricevuta rilasciata in digitale al Dipartimento HR con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di inizio del congedo.



Permessi giornalieri per allattamento

Il permesso prevede 1 o 2 ore di riposo giornaliero da usufruire dal rientro in servizio fino all'anno di età del bambino, a seconda che l'orario di lavoro previsto sia inferiore o pari/superiore a 6 ore giornaliere.

Può goderli il padre se la madre rinuncia, se è una lavoratrice autonoma o se è casalinga.

I riposi sono riconosciuti anche in caso di adozione/affido entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia e in caso di parto gemellare i periodi sono raddoppiati.

COSA FARE:

Presentare richiesta scritta al Dipartimento HR all'indirizzo e-mail hr@safety21.it, con indicate le modalità di fruizione del permesso in accordo con il proprio Responsabile.



Permessi per malattia figlio

Entrambi i genitori possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio. Essi potranno assentarsi dal lavoro:

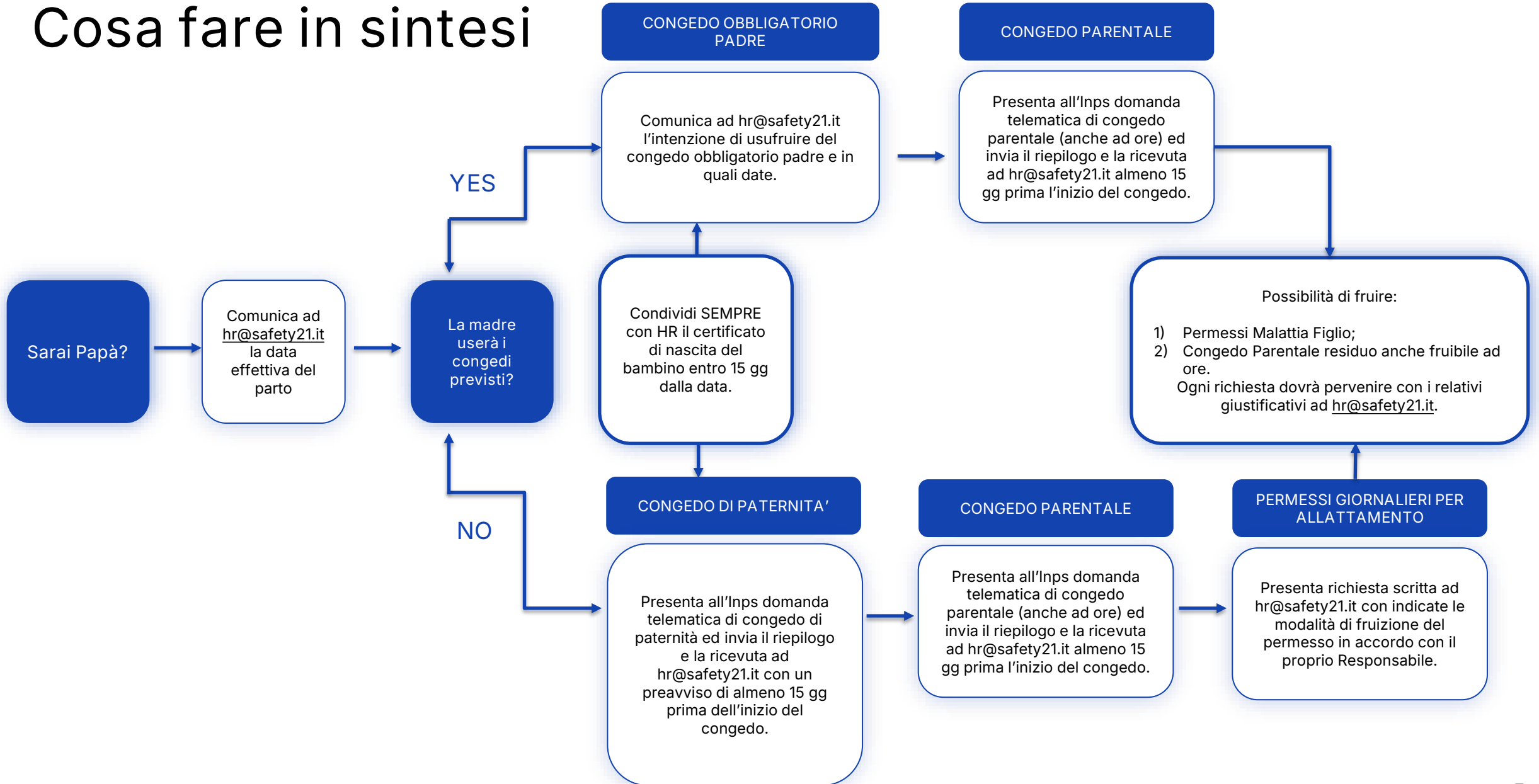
- ✓ per tutta la durata della malattia del bambino, fino al compimento dei 3 anni;
- ✓ nel limite di 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, per figli di età compresa tra i 3 e gli 14 anni.

COSA FARE:

- Sarà opportuno inviare alla casella e-mail hr@safety21.it copia del certificato del pediatra con indicati i giorni in cui sono necessarie le cure genitoriali.
- Il certificato dovrà contenere le generalità del figlio (data di nascita e codice fiscale).
- E' opportuno inoltre produrre un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non usufruisce del medesimo permesso di assenza per le stesse giornate.
- Il giustificativo verrà inserito dall'amministrazione all'interno del portale HR Infinity per giustificare le giornate di assenza.



Cosa fare in sintesi





STO PER DIVENTARE MAMMA...

Il percorso della
mamma lavoratrice

Mamma



CERTIFICAZIONE
DELLO STATO DI
GRAVIDANZA



FLESSIBILITÀ DEL
CONGEDO



CONGEDO DI
MATERNITÀ



CONGEDO
PARENTALE



Certificazione dello stato di gravidanza

Una volta accertato lo stato interessante, il medico invia in modalità telematica il certificato medico di gravidanza tramite il portale dell'INPS e ne rilascia una copia alla madre dal quale si deducono la data presunta del parto e la settimana di gestazione alla data della visita.

COSA FARE:

Invia la certificazione ad hr@safety21.it ufficializzandone la comunicazione.



Flessibilità del congedo

LAVORARE DURANTE L'8° O IL 9° MESE

Se la maternità procede in modo regolare sarà obbligatorio presentare nel 7° mese:

Certificazione medica di un ginecologo del SSN;
Certificazione del medico del lavoro dell'azienda.

Se durante questo periodo la futura mamma presenta un problema di salute entra in malattia. Il periodo successivo al parto verrà prolungato in base alle giornate lavorate durante l'8 o il 9 mese (festività comprese).

In caso di flessibilità fino al 9° mese, se il parto avviene successivamente alla DPP, i giorni fino al giorno del parto saranno computati come giorni di Ferie



Congedo di maternità

La durata totale del periodo di astensione è di 5 mesi con tre possibilità di fruizione:

- due mesi precedenti la data del parto e tre dopo;
- oppure un mese prima e quattro dopo o infine,;
- interamente dopo il parto è possibile astenersi dal lavoro esclusivamente a seguito del parto, previa certificazione medica che attesti il buono stato di salute.

La lavoratrice ha diritto ad una retribuzione piena al 100% (80% a carico INPS e 20% a carico azienda).

Tale periodo va computato nell'anzianità di servizio e prevede la maturazione di 13°/14° mensilità e delle ferie/permessi.

Il congedo è previsto anche in caso di adozione/affido e in caso di parto gemellare i periodi sono raddoppiati. Per l'affido temporaneo i mesi di congedo sono 3 da utilizzarsi entro 5 mesi dall'ingresso del minore, anche frazionati a giorni.

COSA FARE:

- *La dipendente dovrà presentare all'INPS apposita domanda telematica di congedo di maternità corredata del certificato medico inviato telematicamente dal quale risultino lo stato di gravidanza e la data presunta del parto.*
- *Il riepilogo e la ricevuta rilasciati in digitale dovranno essere inviati tramite e-mail all'indirizzo hr@safety21.ital Dipartimento HR con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di inizio del congedo.*
- *Il certificato di nascita del bambino dovrà essere consegnato non oltre 15 giorni dalla data di nascita.*



Congedo parentale indennità 80%

La legge di Bilancio anche per il 2026 ha confermato che i genitori potranno beneficiare di 3 mesi di congedo parentale retribuiti all'80% a condizione che il periodo di congedo di maternità o paternità sia terminato oltre il 31/12/2024.

Cosa dice la norma:

indennità all' 80% per tre mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio dopo i congedi obbligatori (ovvero entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento).

La fruizione potrà essere richiesta per un intero mese, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

Come presentare la domanda:

- portale web www.inps.it, se si è in possesso di identità digitale
- tramite il Contact center INPS;
- tramite i servizi gratuiti degli Istituti di patronato

COME FARE?

- La dipendente dovrà presentare all'INPS apposita domanda telematica di congedo parentale con indicato il periodo che si intende usufruire ed inviare copia del riepilogo e della ricevuta rilasciata in digitale al Dipartimento HR con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di inizio del congedo all'indirizzo hr@safety21.it.
- La domanda da effettuare sul portale INPS è da presentare anche nel caso di congedo parentale ad ore in data antecedente l'inizio del congedo

Cosa fare in caso di maternità anticipata?

Possono richiedere la maternità anticipata le future mamme quando vi sono rischi per la propria salute e per quella del bambino, o in caso di lavori che richiedano eccessivi sforzi fisici per cui l'INPS riconosce il diritto a stare a riposo e percepire la stessa indennità riconosciuta per il periodo di congedo di maternità obbligatorio.

Durante tale periodo la lavoratrice ha diritto a percepire l'80% della sua retribuzione pagata a carico dell'INPS (non è prevista l'integrazione a carico azienda).

Con la maternità anticipata la donna in gravidanza non è soggetta a visita fiscale ed è quindi libera di uscire per tutto il periodo.

Tale periodo prevede la maturazione di 13°/14° e prevede la maturazione delle ferie, e dei permessi/ex festività.

COME FARE:

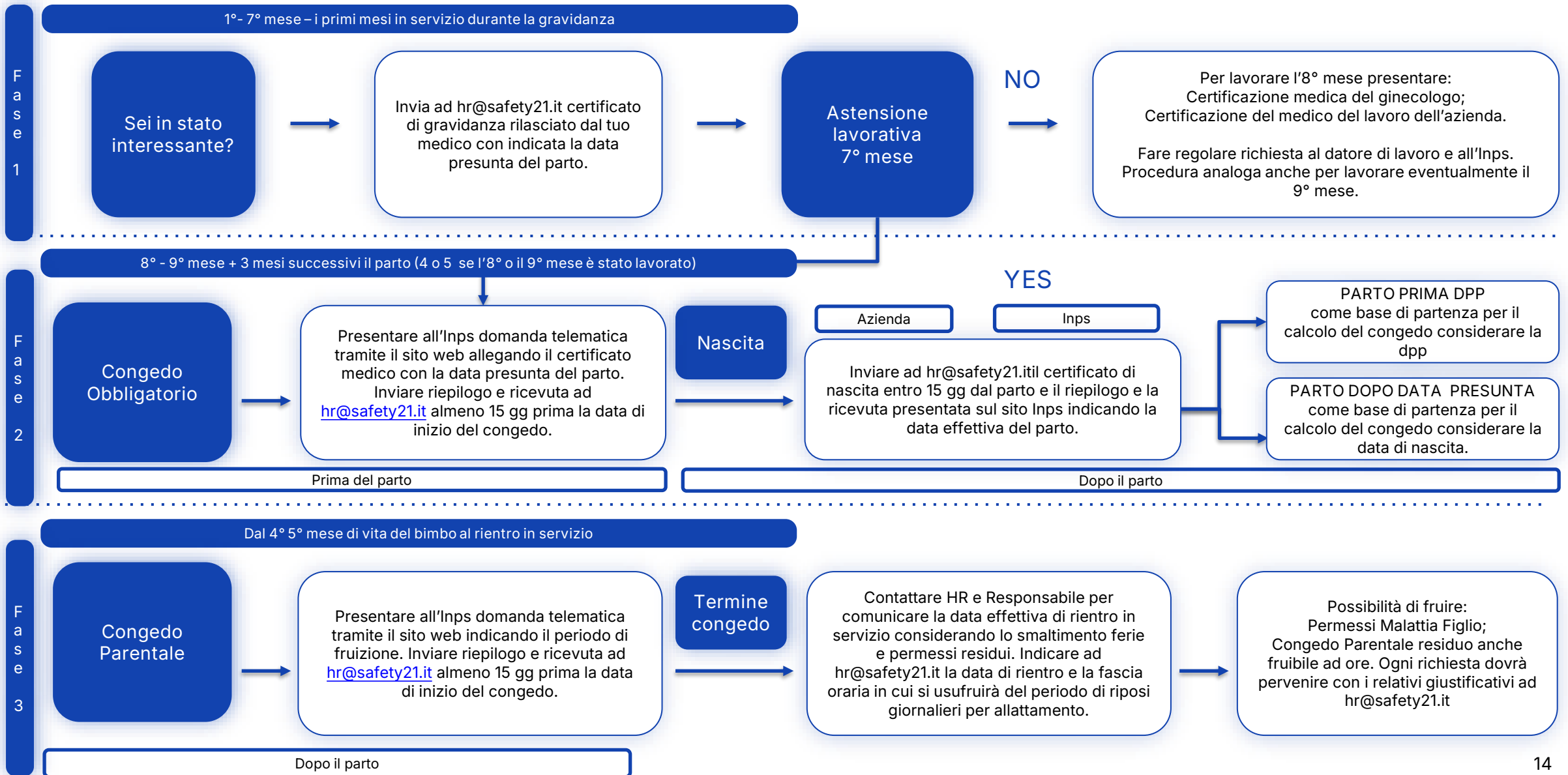
Una volta accertato lo stato di rischio da parte del proprio medico, la dipendente dovrà presentare all'ente territoriale competente:

- *il certificato di gravidanza;*
- *la documentazione medica che attesta la gravidanza a rischio;*
- *il documento di identità.*

L'autorizzazione e la ricevuta telematica dovranno essere inviate tramite e-mail all'indirizzo hr@safety21.it.

Una volta ottenuta l'autorizzazione all'astensione dal lavoro è opportuno provvedere a fare richiesta telematica di Congedo di Maternità tramite il portale INPS.

Cosa fare in sintesi



Welcome back

Rientrare al lavoro dopo il periodo di maternità è un nuovo cambiamento che coinvolge tutte le donne.

HR vuole supportare la neo-mamma e accompagnarla in questo percorso organizzando al rientro, il "Welcome Back", un momento di incontro di persona o in Teams con l'obiettivo di accogliere la collega dopo il periodo di assenza per aggiornarla rispetto alle novità che hanno interessato l'azienda in sua assenza, facilitandola nel periodo di reinserimento lavorativo.

WELCOME BACK PROGRAM

- ✓ Struttura organizzativa
- ✓ Nuove iniziative intraprese e progetti in corso
- ✓ Domande e curiosità di ordine pratico (es. gestione riposi giornalieri, permessi per malattia figlio, richieste ANF e detrazioni, ecc.)

W E L C O M E

B A C K !



Riposi giornalieri per allattamento

Il permesso prevede 1 o 2 ore di riposo giornaliero da usufruire dal rientro in servizio fino all'anno di età del bambino, a seconda che l'orario di lavoro previsto sia inferiore o pari/superiore a 6 ore giornaliere.

La dipendente può decidere di non usufruire di questi riposi che però non possono essere recuperati.

Alla dipendente assente per ferie per l'intera giornata non spettano i riposi giornalieri.

I riposi sono riconosciuti anche in caso di adozione/affido entro il primo anno di ingresso del minore in famiglia e in caso di parto gemellare i periodi sono raddoppiati.

COSA FARE:

Per poter fruire dei riposi giornalieri, la dipendente è tenuta a presentare richiesta scritta al Dipartimento HR all'indirizzo e-mail hr@safety21.it, con quale saranno definite le modalità di fruizione del permesso in accordo con il proprio Responsabile.



Permessi per malattia figlio-figlia

Il certificato dovrà contenere le generalità del figlio (data di nascita e codice fiscale).

E' opportuno inoltre produrre un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non usufruisce del medesimo permesso di assenza per le stesse giornate.

Il giustificativo dovrà essere inserito all'interno del portale HR Infinity per giustificare le giornate di assenza (Mal. Bambino > 3 anni e Malattia bambino fin).

COSA FARE:

- Sarà opportuno inviare alla casella e-mail hr@safety21.it copia del certificato del pediatra con indicati i giorni in cui sono necessarie le cure genitoriali.
- Il certificato dovrà contenere le generalità del figlio (data di nascita e codice fiscale).
- E' opportuno inoltre produrre un'autocertificazione in cui si dichiara che l'altro genitore non usufruisce del medesimo permesso di assenza per le stesse giornate.
- Il giustificativo verrà inserito dall'amministrazione all'interno del portale HR Infinity per giustificare le giornate di assenza.



Congedi parentale a giorni e ad ore

Se successivamente al rientro in servizio si ha ancora la disponibilità di giorni di congedo parentale, questi possono essere utilizzati dalla madre o dal padre in giornate/ore di congedo.

La durata totale del congedo parentale è di 9 mesi ed è facoltà della mamma decidere se usufruire del congedo totalmente al termine del periodo di astensione obbligatoria o in modo frazionato fino ai 14 anni del bambino.

E' retribuito con un trattamento economico pari al 30% della retribuzione, entro i 14 anni di età del bambino

COME FARE:

La dipendente dovrà presentare all'INPS apposita domanda telematica di congedo parentale con indicato il periodo che si intende usufruire ed inviare copia del riepilogo e della ricevuta rilasciata in digitale al Dipartimento HR con un preavviso di almeno 15 giorni dalla data di inizio del congedo all'indirizzo hr@safety21.it.

La domanda da effettuare sul portale INPS è da presentare anche nel caso di congedo parentale ad ore in data antecedente l'inizio del congedo.

CONGEDO PARENTALE AD ORE


Il congedo parentale, dopo il rientro in servizio dal periodo di maternità, può essere fruito su base oraria in misura pari alla metà dell'orario giornaliero ovvero può essere richiesto per un minimo di 4 ore giornaliere, pari a mezza giornata. Non possono essere effettuate richieste frazionate di 1, 2 o 3 ore.

Il congedo ad ore non può essere utilizzato se nei medesimi giorni il genitore usufruisce:

1. del congedo parentale ad ore per un altro figlio;
2. di riposi giornalieri per allattamento;
3. dei riposi orari per assistenza ai figli disabili.

Cura e flessibilità

- ❖ L'azienda riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura, promuovendo un equilibrio sostenibile tra vita personale e lavoro.
- ❖ Per questo, è prevista una valutazione prioritaria e temporanea dell'accesso al lavoro agile per le persone con esigenze di caregiving.
- ❖ Le soluzioni vengono definite in dialogo con il/la responsabile, tenendo conto delle esigenze organizzative e della continuità operativa.
- ❖ L'azienda si impegna a garantire coerenza, equità e omogeneità di applicazione, favorendo un approccio inclusivo e responsabile



Safety21 S.p.A.

Sede Legale:
Via Chopin 12 – 00144 Roma

Altre sedi:
Milano | Padova | Orvieto | Benevento | La Spezia | Firenze | Bologna | San Donà di Piave | San Benedetto del Tronto

C.F. e P. Iva: 13365760159
Pec: safety21.spa@pec.it

www.safety21.it

Copyright 2026© Tutti i diritti sono riservati a Safety21 S.p.A. a socio unico

DOCUMENTO RISERVATO E CONFIDENZIALE

Le informazioni contenute nel presente documento costituiscono materiale riservato e confidenziale.

Ne è vietata la riproduzione e la diffusione, anche parziale, con qualsiasi mezzo e forma, ai sensi dell'art. 616 del codice penale e di quanto stabilisce D.lg. 196/03 sulla tutela dei dati personali.

S21®

Enabling Smart Road

www.safety21.it