



Data: 03/07/2025  
Emesso da: Mutti Spa  
Approvato da: Mutti Spa  
Destinatari: Dipendenti Mutti Spa

## TESTO UNICO GENITORIALITA'

### 1. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di essere di supporto ai genitori che lavorano in Mutti Spa, fungendo da guida per:

- comprendere l'impianto normativo dei congedi genitoriali e, più in generale, della genitorialità, ai sensi del testo unico del 2001 (d.lgs. 26.3.2001, n. 151);
- essere informati delle iniziative promosse da Mutti Spa per favorire i genitori ed accompagnarli nella conciliazione vita-lavoro;
- trovare risposte a domande frequenti e/o la funzione competente.

### 2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente procedura si applica a tutti/e i/le dipendenti di Mutti Spa.

### 3. CONGEDI

I congedi genitoriali previsti e la relativa disciplina.

#### 3.1 Congedo di maternità obbligatorio

Riconosciuto il 100% della retribuzione.

Periodo di astensione obbligatoria fruito dalla madre:

- nei 2 mesi antecedenti al parto/adozione/affidamento (salvo flessibilità che consente di "ritardare" fino a 1 mese prima del parto/adozione/affidamento); "hanno comunque la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto"
- nei tre mesi successivi al parto/adozione/affidamento (in caso di flessibilità si aggiungono i giorni non goduti nel periodo preparto/adozione/affidamento).

A partire dal 2019, con il nulla osta del medico, è possibile lavorare fino al nono mese e utilizzare tutti e 5 i mesi dopo il parto.

#### Mutti S.p.A.

Via Traversetolo, 28 - 43022 Montechiarugolo (PR) ITALIA  
Tel +39 0521 652511 Fax +39 0521 681011 - 0521 681556  
[www.mutti-parma.com](http://www.mutti-parma.com) - e-mail: [muttisp@muttisp.it](mailto:muttisp@muttisp.it)



Si ribadisce a tutte le lavoratrici la necessità di informare il Datore di Lavoro del proprio stato di gravidanza, non appena accertato, informazione che risulta obbligatoria anche in caso di attività che comportano esposizioni a radiazioni non ionizzanti (artt. 6,8 del D.Lgs. 151/01). Il Datore di Lavoro individua e valuta specificatamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici interessate, per adottare le misure necessarie ed eliminare tali rischi, modificandone, ove necessario, le condizioni e l'orario di lavoro durante la gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio.

**L'astensione può essere anticipata in caso di:**

- gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate in gravidanza;
- quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro;
- quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre e non può essere spostata ad altre mansioni.

### **3.2 Congedo di paternità obbligatorio**

Durante la fruizione del congedo di paternità obbligatorio verrà riconosciuto il 100% della retribuzione.

A partire dal 2021 i giorni di congedo per il padre sono 10 (20 in caso di parto plurimo) e sono fruibili (ma non frazionabili a ore) nei 5 mesi successivi al parto/adozione.

Dal 13 agosto 2022 i giorni di congedo sono fruibili dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi al parto.

Si tratta di un diritto autonomo ed aggiuntivo rispetto al congedo obbligatorio della madre. Lo stesso verrà comunicato, se possibile con preavviso di 5 gg, direttamente dal lavoratore. Il quale dovrà presentare all'ufficio HR una richiesta in forma scritta con almeno 5 giorni di anticipo rispetto alla data presunta del parto, fatti salvi casi imprevisti (esempio nascita prematura oppure anticipata).

## **4. LA NASCITA DEL FIGLIO/A**

Informiamo che entro 30 giorni dal parto, la dipendente è tenuta a confermare la domanda di congedo per maternità con la data effettiva di fine periodo di obbligatoria (4 mesi dalla data del parto); inoltre dovrà consegnare all'ufficio HR, entro 15 giorni dalla nascita del bambino, i seguenti documenti:

- Certificato di nascita o di assistenza al parto ed eventuale dichiarazione per detrazioni familiari a carico
- Codice fiscale del nascituro
- Nuovo certificato di Stato Famiglia

**Mutti S.p.A.**  
Via Traversetolo, 28 - 43022 Montechiarugolo (PR) ITALIA  
Tel +39 0521 652511 Fax +39 0521 681011 – 0521 681556  
[www.mutti-parma.com](http://www.mutti-parma.com) – e-mail: [muttispa@muttispa.it](mailto:muttispa@muttispa.it)



In prossimità della scadenza della maternità obbligatoria, dovrà contattare l'ufficio HR per concordare e definire modalità e tempistiche di rientro (maternità facoltativa / congedi per allattamento).

## 5. LE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA'

Mutti Spa comprende che l'esperienza delle genitorialità porta con sé le difficoltà connesse la conciliazione delle (i) esigenze di cura del bambino/a con (ii) le incombenze e le responsabilità connesse alla propria attività lavorativa.

Mutti Spa ha deciso di attuare alcune buone pratiche tali da rendere più agevole l'esperienza genitoriale nella sua dimensione lavorativa.

### 5.1 Colloqui pre e post congedo parentale

Mutti Spa ha istituito la pratica del colloquio pre e post congedo parentale.

Si tratta di un'iniziativa semplice ma efficace: ciascuna risorsa che si assenta per usufruire di un congedo parentale potrà contare su due colloqui con la funzione HR.

Il colloquio prima del congedo ☐ serve a confrontarsi con il genitore rispetto all'organizzazione che Mutti Spa ha deciso di adottare per la sua assenza, rassicurando il genitore che al rientro gli saranno garantite le prerogative e responsabilità precedenti, fatte salve le esigenze specifiche che saranno valutate di comune accordo con la funzione HR in relazione delle prerogative normative a vantaggio della risorsa e/o di eventuali condizioni di miglior favore di volta in volta ritenute da Mutti Spa compatibili con le esigenze organizzative.

Il colloquio al rientro dal congedo ☐ ha la funzione principale di raccogliere i primi feedback del genitore rispetto all'esperienza vissuta e alle difficoltà riscontrate. Al contempo la funzione HR, di concerto con il responsabile, ragguaglia la risorsa su come è stata gestita la posizione durante la sua assenza, concordando il piano, i tempi e le modalità per un rientro consapevole ed informato, supportato da un passaggio di consegna graduale e qualitativo (ove necessario, in funzione del ruolo ricoperto).

Su richiesta della risorsa che usufruisce del congedo, la funzione HR si rende disponibile ad incontrare la risorsa durante il congedo genitoriale, con l'obiettivo di anticipare l'aggiornamento rispetto alle novità salienti previsto nel corso del colloquio al rientro del congedo.

## 6. LE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE E RICONOSCIUTE IN MUTTI SPA

Il complesso di garanzie previste a tutela dei genitori lavoratori è accordato dalla legge nel D. Lgs. N. 151/2001.

La maternità e paternità rientrano infatti in una rete di protezione dove il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice madre e al lavoratore padre una serie di tutele relativamente al periodo di gravidanza, ai periodi successivi ma anche alla tutela della salvaguardia del posto di lavoro:

**Mutti S.p.A.**  
Via Traversetolo, 28 - 43022 Montechiarugolo (PR) ITALIA  
Tel +39 0521 652511 Fax +39 0521 681011 – 0521 681556  
[www.mutti-parma.com](http://www.mutti-parma.com) – e-mail: [muttisp@muttisp.it](mailto:muttisp@muttisp.it)



- La tutela normativa è garantita con l'obiettivo di preservare l'integrità della salute della donna e del bambino;
- è garantita la sicurezza economica durante il periodo di maternità (anticipato, obbligatorio, facoltativo);
- è assicurata la permanenza effettiva del rapporto di lavoro con divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza e sino al compimento di un anno di età del bambino, per il padre che fruisca del congedo di paternità divieto di licenziamento per tutta la durata del congedo e fino al compimento di un anno di età del bambino; in caso di dimissioni dal lavoro rassegnate dalla lavoratrice madre durante i primi 3 anni di vita del bambino per essere valide devono essere convalidate presso la Direzione Territoriale del Lavoro senza obbligo del periodo di preavviso;
- è garantito il mantenimento dei diritti dal rapporto stesso;
- è consentita l'assistenza ai figli fino al raggiungimento dei 12 anni di età;
- è garantita la salute e la sicurezza della madre e del bambino, il datore di lavoro deve effettuare la valutazione dei rischi in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, processi o condizioni di lavoro nel rispetto delle linee direttrici elaborate dalla Commissione dell'Unione europea, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare.

## 6.1 ASSENZE

Le assenze previste dalla Legge sono:

- astensione obbligatoria dal lavoro (o congedo di maternità) 5 mesi, che possono essere aumentati in caso di gravi complicazioni della gravidanza o persistenti forme morbose che possono essere aggravate in gravidanza, quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla salute della donna o del nascituro, quando la lavoratrice svolge un'attività faticosa o insalubre e non può essere spostata ad altre mansioni;
- congedo di paternità 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), fruibili dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i 5 mesi successivi al parto;
- astensione facoltativa dal lavoro (o congedo parentale) 6 mesi continuativi o frazionati per la madre, 7 mesi per il padre, complessivamente massimo 11 mesi tra i due genitori; 11 mesi per il genitore solo. Le durate sono moltiplicate per il numero di figli in caso di parte gemellare;
- permessi prenatali retribuiti per l'effettuazione da parte della lavoratrice gestante di esami perinatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro;
- riposi giornalieri (o permessi per allattamento) fruibili dalla madre o in alternativa dal padre, entro l'anno di vita del bambino, par 2 ore giornaliere se l'orario di lavoro è pari o superiore a 6 ore ovvero a 1 ora se l'orario di lavoro è inferiore a 6 ore giornaliere. In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati;

### Mutti S.p.A.

Via Traversetolo, 28 - 43022 Montechiarugolo (PR) ITALIA  
Tel +39 0521 652511 Fax +39 0521 681011 - 0521 681556  
[www.mutti-parma.com](http://www.mutti-parma.com) - e-mail: [muttisp@muttisp.it](mailto:muttisp@muttisp.it)



- congedi per malattia del figlio fruibili alternativamente da uno dei genitori; fino ai 3 anni di età la durata massima corrisponde agli eventi di malattia di ciascun figlio, tra i 3 e gli 8 anni la durata massima è di 5 giorni all'anno.

## 6.2 DIMISSIONI PROTETTE

Le dimissioni presentate:

- a) dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza;
- b) dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento

devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio: a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto (art. 55, co. 4 D.Lgs. 26.3.2001, n. 151).

Inoltre, le dimissioni della lavoratrice madre e del lavoratore padre rassegnate entro il 1° anno di vita del bambino:

- non necessitano di preavviso;
- attribuiscono alla lavoratrice madre il diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità di disoccupazione Naspi;
- attribuiscono al lavoratore padre gli stessi diritti (pagamento indennità sostitutiva del preavviso e Naspi) ma solo se il lavoratore padre ha fruito del congedo di paternità obbligatorio e/o alternativo, ex artt. 27-bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

### **Mutti S.p.A.**

Via Traversetolo, 28 - 43022 Montechiarugolo (PR) ITALIA  
Tel +39 0521 652511 Fax +39 0521 681011 – 0521 681556  
[www.mutti-parma.com](http://www.mutti-parma.com) – e-mail: [muttispa@muttispa.it](mailto:muttispa@muttispa.it)