



UNI/PdR 125:2022  
**Mod. 01.G**  
**Parental Policy**

Rev. **00**  
del  
24/09/2024

# PARENTAL POLICY

Conforme a UNI/PDR 125:2022



UNI/PdR 125:2022  
Mod. 01.G  
Parental Policy

Rev. 00  
del  
24/09/2024

#### Gestione del documento

Redazione	Verifica	Approvazione
Comitato Guida per la Parità di Genere	Comitato Guida per la Parità di Genere	Comitato Guida per la Parità di Genere

#### Elenco delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto della Revisione	Redazione	Verifica	Approvazione
00	24.09.2024	Prima stesura			



## 1. PRINCIPI CARDINE DELLA “PARENTAL POLICY”

### **Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia**

È fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Legno Arredo, attualmente in vigore, nonché la normativa locale in materia di congedi parentali. La nostra politica è allineata con il Testo Unico sulla maternità e paternità (Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001) e tiene conto delle recenti modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio 2024 e dal Decreto Legislativo n. 105 del 30 giugno 2022. Questi aggiornamenti comprendono estensioni dei diritti per i padri, l'introduzione di nuove tipologie di congedo e la promozione di un migliore equilibrio tra vita lavorativa e familiare. Ci impegniamo a garantire che i permessi e i congedi offerti siano conformi alle norme più recenti e forniscano un supporto adeguato per la maternità e la paternità.

### **Inclusività**

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché Tecno Spa è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, Tecno Spa sostiene le famiglie composte da:

- Genitori di sesso opposto
- Genitori dello stesso sesso
- Genitori adottivi (dello stesso sesso e di sesso opposto)
- Genitori non sposati (dello stesso sesso e di sesso opposto)
- Genitori single

### **Protezione contro qualunque forma di discriminazione**

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni dipendente di Tecno Spa, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

### **Reperibilità delle informazioni durante la maternità**

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni dipendente deve essere informato dall'ufficio Risorse Umane dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore (naturale o adottivo), come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al proprio congedo,
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status,
- Aspetti legislativi e retributivi



Per facilità di consultazione la suddetta Policy è disponibile e consultabile all'interno della Intranet Aziendale.

## 2. I FONDAMENTI

### Periodo pre-nascita

Tecno Spa supporta i genitori in questo delicato periodo di vita prevedendo:

- Possibilità di derogare al protocollo di smart-working ( già in essere) con utilizzo di più giornate di lavoro agile nell'arco del periodo pre-nascita
- Flessibilità oraria

### Condizioni di lavoro adeguate

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si rendono talvolta necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riguardanti la natura propria del ruolo e l'ambiente di lavoro sono necessari al fine di garantire che la gestante non svolga mansioni che possano compromettere la propria salute fisica o quella del proprio bambino. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dall'HR di riferimento.

In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D.Lgs n. 151 del 26/03/01) il Medico Competente, sulla base delle informazioni ricevute relativamente al ruolo ricoperto dalla dipendente, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, l'Azienda prende gli adeguati provvedimenti e azioni.

Le vigenti norme di legge sulla tutela e sostegno della maternità impongono di adottare particolari cautele in ambito lavorativo per le donne che abbiano comunicato all'Azienda il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del figlio.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza l'Azienda deve valutare la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione. Nei casi in cui ciò non sia possibile, il datore di lavoro potrà richiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

### Flessibilità orario lavorativo

Per la flessibilità oraria è necessario fare riferimento a al proprio Responsabile in accordo con la funzione HR

### Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, l'Azienda lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, etc..



Attraverso i canali di HR Portal, è possibile, in maniera del tutto libera e facoltativa, che il genitore rimanga sempre informato sulle novità e i cambiamenti.

## Congedo Parentale

### Congedo Obbligatorio Retribuito

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, (Testo Unico maternità/paternità) che prevede quanto segue:

La lavoratrice è obbligata ad astenersi dal lavoro:

- 2 mesi prima della data presunta del parto;
- 3 mesi dopo la data del parto.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

Ci sono alcune eccezioni:

- FLESSIBILITÀ (8° mese)

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità fino a un mese prima della data presunta del parto. La flessibilità può essere successivamente ridotta su richiesta della lavoratrice.

La richiesta di flessibilità deve essere supportata dalla certificazione del medico specialista e dal medico competente che attesta, durante il 7° mese di gravidanza, che tale scelta non arreca pregiudizio alla gestante e al nascituro.

- ANTICIPAZIONE

L'astensione obbligatoria può essere anticipata per i seguenti motivi: gravi complicanze della gravidanza; condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli; quando la lavoratrice svolge attività faticosa o insalubre.

L'astensione anticipata deve essere autorizzata dall'ASL o dalla ITL.

Per completezza d'informazione riportiamo qui di seguito anche alcuni casi particolari:

- PARTO PREMATURO

Nel caso in cui la data effettiva del parto avvenga prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il congedo di maternità si calcola aggiungendo ai 3 mesi «post partum» tutti i giorni compresi tra la data del parto prematuro e la data presunta del parto, risultando pertanto maggiore rispetto al periodo di 5 mesi e un giorno generalmente previsto.

- INTERRUZIONE GRAVIDANZA

Se l'interruzione di gravidanza avviene prima del compimento del settimo mese, l'assenza viene considerata come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza avviene dopo il compimento del settimo mese, l'assenza viene considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità successivo al parto.

La lavoratrice può decidere di rinunciare all'astensione obbligatoria e riprendere l'attività lavorativa presentando il certificato medico che attesta la compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa lavorativa.

- CONGEDO OBBLIGATORIO PATERNITA' IN SOSTITUZIONE ALLA MADRE



L'astensione obbligatoria che naturalmente spetta alla madre può essere fruita dal padre in alternativa alla madre nei seguenti casi:

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

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera anche il lavoratore padre ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'Inps pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La nostra Parental Policy riconosce un'integrazione di tale indennità a carico del datore di lavoro del 20% portando così la retribuzione del genitore al 100%.

Durante il congedo obbligatorio vengono maturate tutte le competenze spettanti (ferie, 13ma e 14ma).

#### Congedo Obbligatorio del padre

A partire dal 2021, l'attuale normativa prevede che il padre lavoratore abbia diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio.

#### Congedo Parentale Facoltativo Retribuito

Il Decreto Legislativo 105/2022 definisce la disciplina del congedo parentale: a partire dal 2022 entrambi i genitori hanno la possibilità di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo fino ai 12 anni della prole.

In particolare:

- ogni genitore ha diritto a 3 mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all'altro genitore;
- i genitori hanno, in più, diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di 3 mesi.

Il periodo indennizzabile totale è pari a 9 mesi, con limite massimo individuale per genitore pari a 6 mesi.

Tale periodo di astensione facoltativa viene retribuito con un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera.

#### Permessi malattia figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto ad astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno, inoltre, diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio/a di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

In entrambi i casi, è necessaria la presentazione del certificato medico del pediatra (che sia convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale).

#### Benefits e retribuzione variabile durante il congedo obbligatorio e facoltativo

Durante il periodo di congedo obbligatorio vengono garantiti ai genitori tutti i benefits aziendali al 100%.

#### **Periodo post-nascita**

Tecno SpA confida che i genitori si sentano pienamente realizzati e soddisfatti nello svolgimento del loro lavoro ma, allo stesso tempo, è consapevole della grande sfida che si concretizza nel diventare genitore.



Alcuni principi fondamentali ed essenziali devono essere garantiti durante il periodo post-nascita.  
Li elenchiamo qui di seguito:

#### Salvaguardia del posto di lavoro

La salvaguardia del posto di lavoro in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino è un diritto fondamentale ed un principio essenziale per una politica lavorativo-familiare esaustiva.

È fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma, del papà e del bambino ed evitare discriminazioni nei confronti dei genitori sul posto di lavoro.

Desideriamo che i genitori possano portare avanti con successo la loro vita personale e professionale; vogliamo promuovere uguali opportunità lavorative, senza pregiudicare la salute o la sicurezza economica.

Tecno Spa pertanto, garantisce ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

Nel caso in cui il genitore intende rassegnare le proprie dimissioni durante il primo anno di vita del bambino è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

#### Programma Rientro al Lavoro

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro Tecno SpA valuterà le richieste dei dipendenti in termini di flessibilità oraria in particolare modo con riferimento alla collocazione dei Riposi per "allattamento"

#### Orario di Lavoro Flessibile per i Genitori

Tutti i neo-genitori possono concordare con il proprio responsabile e con l'HR una differente modalità di orario di lavoro flessibile.

Tecno SpA applica queste condizioni in maniera uniforme e coerente per tutti i livelli e le funzioni aziendali affinché non ci siano ingiustificate discriminazioni a riguardo.

Riportiamo qui di seguito un esempio esemplificativo ma non esaustivo di modalità di lavoro flessibile:

- Possibilità di richieste di orario di lavoro Part-Time fino al compimento dei 6 anni del bambino.
- Smart Working
- Orario di lavoro flessibile in relazione alle esigenze individuali

A tal proposito, viene fornita la possibilità per il genitore di fruire di ingressi anticipati o posticipati per un massimo di 15 giorni, in occasione dell'inserimento all'asilo nido e/o scuola materna del proprio bambino.