

LINEE GUIDA SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ



INDICE

Finalità e ambito di applicazione	1
Periodo Pre Nascita	2
Congedo Parentale	3
Periodo Post Nascita	10

FINALITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE

ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA intende dare sostegno ai valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della uguaglianza delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso ha consentito di introdurre nuove modalità di presidio e promozione delle tematiche legate alla parità di genere, integrando la tutela e valorizzazione della pluralità, in una strategia proattiva per il superamento di ogni bias di genere.

ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA si impegna a dare valore all'equilibrio di genere ed a superare ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni strutturali finalizzate a consentire a ciascuno di esprimersi al meglio, favorendo in tal modo il benessere individuale e organizzativo delle persone.

Il presente documento mira a tracciare una strategia di sviluppo e gestione delle persone, a implementare un moderno modello di gestione della maternità e ad introdurre leve innovative per un coerente e armonico supporto alla genitorialità attiva, integrando in tal modo i vigenti processi di sviluppo. Lo strumento, inoltre, ha la finalità di prevenire eventuali rallentamenti, dovuti all'interruzione legata alla maternità, nel percorso di sviluppo delle competenze e dell'investimento avviato da parte dell'Azienda e della persona.

Tali linee guida hanno lo scopo di proteggere ogni risorsa, 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

PERIODO PRE NASCITA

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un/a bambino/a, il personale sarà informato dal responsabile HR 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

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/la proprio/a bambino/a. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dal medico competente.

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 lavoratrice, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** 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 alla **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del/la figlio/a.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza la **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** 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 all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

In base a quanto prescritto dall'art. 11 del D.Lgs. 151 del 2001, si informano le lavoratrici che, sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi delle vigenti leggi sulla sicurezza ed igiene del lavoro, alcune mansioni necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.

Alcuni adattamenti alle condizioni e all'ambiente di lavoro devono essere applicati non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza; altre modifiche sostanziali al ruolo, invece, devono essere stabilite e realizzate a seguito delle disposizioni rilasciate dal medico competente.

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; e
- 3 mesi dopo la data del parto.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

Ci sono alcune eccezioni:

FLESSIBILITÀ

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 dovrà essere supportata dalla certificazione del medico specialista della Lavoratrice e dal medico competente della **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** che attesti, durante il 7° mese di gravidanza, che tale scelta non arrechi pregiudizio alla gestante e al nascituro.

In alternativa, la lavoratrice ha diritto di usufruire del congedo di maternità dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice stessa, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del 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:

a) 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.

b) INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Se l'interruzione di gravidanza avviene entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'assenza viene considerata come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza avviene a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione, viene considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità successivo al parto.

Anche in quest'ultimo caso, la lavoratrice può decidere di rinunciare all'astensione obbligatoria e riprendere l'attività lavorativa presentando il certificato medico che attesti la compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa lavorativa.

CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

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/la bambino/a da parte della madre;
- affidamento del/la bambino/a 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.

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

CONGEDO DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO

Il congedo di paternità obbligatorio può essere usufruito dal padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nell'arco temporale che va dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e non oltre il quinto mese di vita del bambino. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Ai padri lavoratori sono dovuti 10 giorni di congedo obbligatorio da fruire nei 5 mesi, che possono essere presi anche su base non continuativa ma non sono frazionabili ad ore per il parto, l'adozione o l'affidamento.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001.

Il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per i giorni di congedo obbligatorio.

CONGEDO PARENTALE

Il diritto spetta a ciascun genitore e può essere esercitato durante i primi 12 anni di vita del bambino anche da entrambi i genitori contemporaneamente.

Il diritto al congedo e il relativo trattamento economico sono dovuti anche se uno dei due genitori non ne ha diritto. I padri dispongono del proprio diritto al congedo parentale, indipendentemente dalla sussistenza dello stesso per la madre che può anche non essere occupata.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal momento del parto e non necessariamente alla fine del congedo di maternità, come previsto per la madre.

I genitori occupati possono usufruire del congedo parentale residuo fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino o fino a dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento.

I genitori hanno diritto all'astensione facoltativa fino a 6 mesi per la madre e fino a 7 mesi per il padre durante i primi 12 anni di vita del bambino; se entrambi i genitori chiedono l'astensione, il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11 mesi, se il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi).

Il periodo massimo di congedo parentale è riconosciuto per dieci mesi tra i due genitori con i seguenti chiarimenti:

a) Il periodo continuativo o frazionato risulta non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato;

b) Qualora entrambi i genitori richiedano i congedi, uno dei due può astenersi per un periodo massimo di sei mesi riducendo, di conseguenza, il periodo massimo dell'altro;

c) Se, invece, il padre gode del congedo per più di tre mesi, la legge aumenta il limite individuale da sei a sette mesi e il periodo complessivo per entrambi i genitori sale a undici mesi.



MODALITÀ DI RETRIBUZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi, elevabili a undici se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Nell'ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- alla madre lavoratrice dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente per un periodo – continuativo o frazionato – di massimo sei mesi, che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al genitore solo (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo 11 mesi. L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio (circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122).

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando, tuttavia, alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs act, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

La legge di bilancio 2023 ha disposto l'aumento, dal 30% all'80% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un mese da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro sei anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età).

La norma, che opera in alternativa tra i genitori, si applica ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità dopo il 31 dicembre 2022.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 12 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi, di cui:

- alla madre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- al padre spetta un periodo indennizzabile di tre mesi, non trasferibili all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
- a entrambi i genitori spetta, in alternativa tra loro, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di tre mesi;
- al genitore solo sono riconosciuti nove mesi di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- un'indennità pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, per un mese complessivo, per entrambi i genitori, da fruire, in modalità ripartita o da uno solo dei genitori, entro il sesto anno di vita (o di ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), a condizione che:
- i periodi di congedo siano fruiti a partire dal 1° gennaio 2023;
- il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione;
- il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022.

La legge di bilancio 2023 non aggiunge un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato all'80% della retribuzione, ma dispone l'aumento dell'indennità dal 30% all'80% di un solo mese.

Sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese della coppia, i primi periodi di congedo parentale.



I periodi successivi sono indennizzati al 30% della retribuzione, nei limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché nei termini temporali entro cui è possibile fruire del congedo stesso.

Il mese indennizzato all'80% della retribuzione spetta anche al genitore solo.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare la circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122 e la circolare INPS 16 maggio 2023, n. 45.

PERMESSI NON RETRIBUITI

Entrambi i genitori, alternativamente, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio:

- per tutta la durata della malattia del bambino/a fino al compimento di 3 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra)
- 5 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per figli di età compresa tra 3 e 8 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra)

PERIODO POST NASCITA

ASTROLOGO BUILDING SOLUTION 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.

ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA vuole essere considerata e riconosciuta come una realtà attenta ai bisogni dei genitori e vuole assicurare un sereno processo di rientro al lavoro.

Alcuni principi fondamentali ed essenziali devono essere garantiti durante il periodo post-nascita, come ad esempio:

SALVAGUARDIA DEL POSTO DI LAVORO

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

È fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma e del bambino/a 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.

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

TUTELE VIGENTI NEL PERIODO PROTETTO

Nel caso di dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo protetto (ossia dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a) in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso.

Di conseguenza, **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** dovrà:

- Versare all'Inps il contributo di licenziamento (e quindi la lavoratrice madre se in possesso dei requisiti soggettivi potrà richiedere la Naspi);
- Corrispondere alla lavoratrice dimissionaria l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le medesime previsioni sopra descritte in caso di dimissioni volontarie, valide fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a, si applicano anche nei confronti del lavoratore padre che abbia usufruito del congedo di paternità, per tale intendendosi sia il congedo di paternità alternativo sia il congedo di paternità obbligatorio.

Inoltre, nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni durante i primi 3 anni di vita del bambino/a è obbligatorio che le dimissioni siano convalidate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

PROGRAMMA DI RIENTRO AL LAVORO

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro, ad ogni genitore viene garantito, quanto prima, un incontro one-to-one con il proprio responsabile e con il dipartimento HR per definire insieme tempi e modalità di rientro.

Inoltre, durante il periodo di congedo su richiesta del genitore è possibile che il/la lavoratore/trice resti costantemente informato/a sulle novità che coinvolgono la **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA**.

ALLATTAMENTO

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, la **ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA** supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino/a.

ASTROLOGO BUILDING SOLUTION SPA favorisce la prosecuzione dell'allattamento al seno nel momento del rientro in azienda.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente la madre lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino/a ha diritto a permessi retribuiti per allattamento pari a:

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore.

Le ore di allattamento fruito dalla madre, o in alternativa dal padre nei casi previsti dalla normativa vigente, sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

