



POLICY PARENTALE
UNI PDR 125:2022

PFSERVICE_Policy Parentale

Rev. 0 del 14/02/2025

POLICY PARENTALE

INDICE:

CONGEDI PARENTALI

1.1 Congedo di maternità (obbligatorio)

1.2 Congedo di paternità (obbligatorio)

1.3 Congedo di paternità alternativo

1.4 Congedo facoltativo di paternità

1.5 Congedo parentale

1.6 Congedo per esami pre natali

1.7 Congedo per allattamento

2. MANTENIMENTO DEL POSTO DI LAVORO

3. PARTECIPAZIONE A FORMAZIONI E RIUNIONI

4. COMUNICAZIONI AZIENDALI

5. LAVORO PART-TIME E SMART WORKING

6. FLESSIBILITA' ORARIA

7. RIUNIONI IN ORARIO LAVORATIVO

8. MONITORAGGIO E REVISIONE

9. CONCLUSIONI

Introduzione

In un contesto lavorativo in continua evoluzione, la parità di genere è un obiettivo fondamentale per garantire non solo il rispetto dei diritti di ogni dipendente, ma anche per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante. PFSERVICE Srl riconosce l'importanza di sostenere i dipendenti nel conciliare le esigenze professionali con quelle familiari, in particolare per quanto riguarda la genitorialità, le responsabilità di cura e la conciliazione vita-lavoro.

La presente procedura, pertanto, delinea un insieme di misure e pratiche applicate da PF Service Srl volte a garantire tali obiettivi.

1. Congedi parentali

Le dipendenti e i dipendenti di PF Service Srl godono di congedi parentali ai sensi del D.Lgs. 151/2001, come modificato dal D.Lgs. 105/2022, e del CCNL Logistica, Trasporto merci e spedizione, di cui si offre una breve panoramica al fine di diffondere la conoscenza di questi istituti e incentivare tutto il personale ad usufruirne.

1.1 Congedo di maternità (obbligatorio)

La legge dispone il divieto per la madre di lavorare nei due mesi antecedenti alla data presunta del parto e per i tre mesi successivi (o un mese antecedente e quattro successivi), periodo durante il quale le sarà riconosciuto il diritto alla retribuzione. Tale periodo può essere goduto interamente dopo il parto a condizione che un medico del SSN o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In caso di adozione, il congedo di maternità spetta per 5 mesi dal momento dell'ingresso in famiglia del minore. In caso di affidamento, sono previsti 3 mesi da svolgere entro i 5 mesi dall'ingresso in famiglia (continui o frazionati).

1.2 Congedo di paternità (obbligatorio)

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, non frazionabili a ore, nell'arco temporale che va dai due mesi prima del parto ai tre mesi successivi. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

In caso di parto plurimo, il congedo è aumentato a 20 giorni lavorativi.

Il congedo si applica anche in caso di adozione o affidamento.

1.3 Congedo di paternità alternativo

E' riconosciuto anche al padre il diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono o di affidamento esclusivo al padre.

1.4 Congedo facoltativo di paternità

Il padre può altresì astenersi, in via facoltativa, per un ulteriore periodo di 1 giorno, previo accordo con la madre - ed in sua sostituzione - in relazione al periodo di congedo di maternità ad ella spettante. In tal caso, il termine finale del congedo di maternità post partum della madre lavoratrice è anticipato di un giorno.

La fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo è subordinata ad una comunicazione in forma scritta del padre lavoratore presentata al datore di lavoro con almeno 5 giorni d'anticipo rispetto alla fruizione degli stessi ed indicante espressamente i giorni prescelti di astensione dal lavoro.

Nell'ipotesi in cui sia presentata domanda di fruizione in concomitanza della nascita del figlio, il preavviso è calcolato avendo a riferimento la data presunta del parto.

Nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore è tenuto ad allegare alla richiesta la dichiarazione della madre lavoratrice mediante la quale ella dichiara di non fruire del congedo di maternità spettante per 1 giorno. La comunicazione del padre lavoratore e la dichiarazione della madre lavoratrice devono essere trasmesse anche al datore di lavoro di questa.

Ai fini della fruizione del congedo obbligatorio e facoltativo, nel caso in cui l'indennità sia anticipata dal datore di lavoro, il lavoratore non è tenuto a presentare domanda all'Istituto. Resta fermo il più sopra menzionato obbligo per il lavoratore di comunicare al datore di lavoro con almeno 5 giorni di anticipo, il periodo prescelto di fruizione del congedo obbligatorio o facoltativo.

Quando il pagamento dell'indennità è erogato direttamente dall'Inps, il padre lavoratore è tenuto a presentare apposita domanda all'Istituto esclusivamente per via telematica.

1.5 Congedo parentale

L'Istituto del congedo parentale è finalizzato a consentire la condivisione della cura dei figli tra i due genitori; a ciascun genitore (padre e madre), infatti, è riconosciuta la facoltà di assentarsi dal lavoro nei primi 12 anni di vita del figlio per un periodo di tempo variabile.

Tale periodo viene riconosciuto:

- alla madre lavoratrice, successivamente al congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi (7 qualora il padre usufruisca dell'astensione facoltativa per un periodo continuativo non superiore a 3 mesi) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi.
- In ogni caso, il periodo di congedo che può essere fruito cumulativamente dai genitori non può eccedere i 10 mesi, soglia massima elevata a 11 qualora il padre usufruisca del congedo nella misura di 3 mesi.

Il congedo parentale può essere usufruito su base mensile, giornaliera o su base oraria (art. 32, D.Lgs. 151/2001); pertanto, giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo è fruito in modalità oraria. La decisione di fruire del congedo in modalità oraria non modifica in alcun modo la durata complessiva del congedo parentale.

Il congedo parentale ad ore non può essere usufruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce:

- del congedo parentale ad ore per altro figlio;
- di riposi giornalieri per allattamento, anche per altro figlio;
- dei riposi orari ex artt. 33 e 42 TU per assistenza ai figli disabili, in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

A fronte della fruizione del congedo parentale, e per un periodo massimo di 9 mesi tra i genitori, viene riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 30% della retribuzione media globale giornaliera del periodo di paga quadsrsettimanale o mensile immediatamente precedente all'inizio del congedo (senza computare la gratifica natalizia o altre mensilità aggiuntive, così come di eventuali altri premi o trattamenti accessori erogati nel periodo quadsrsettimanale di riferimento)

Per i periodi di congedo facoltativo, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima complessiva di due mesi fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione nel limite massimo di un mese e alla misura del 60 per cento della retribuzione nel limite massimo di un ulteriore mese, elevata all'80 per cento per il solo anno 2024. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione.

Per i periodi di congedo parentale ulteriori rispetto ai mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

Le domande di congedo parentale per le lavoratrici dipendenti devono essere presentate esclusivamente per via telematica all'INPS in data antecedente all'inizio del congedo. In caso di richiesta di congedo parentale ad ore, nella fase transitoria, la richiesta all'INPS è presentata mediante apposita domanda online.

1.6 Congedo per esami pre natali

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, a carico del datore di lavoro, per l'effettuazione di: esami prenatali; accertamenti clinici; visite mediche specialistiche;

qualora questi debbano essere necessariamente eseguiti in orario coincidente con quello lavorativo. E' necessaria la comunicazione dello stato di gravidanza al datore di lavoro, oltre ad un'apposita istanza di permesso retribuito e documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

1.7 Congedo per allattamento

Per rendere più agevole la conciliazione lavoro/famiglia nella fase di rientro al lavoro dei genitori è previsto per il primo anno di vita del bambino il diritto della madre di fruire di riposi giornalieri c.d. "per allattamento" nella seguente misura:

- 2 ore al giorno se l'orario di lavoro contrattuale è pari o superiore alle 6 ore giornaliere;
- 1 ora al giorno di riposo se l'orario è inferiore alle 6 ore.

In caso di parto gemellare o plurimo le ore di riposo sono raddoppiate.

I riposi spettano anche in caso di adozione o affidamento durante il primo anno di vita del bambino o si ingresso del bambino in famiglia.

Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio, ferie e tfr ma non in relazione alla maturazione delle mensilità aggiuntive. Il periodo è coperto da una indennità pari al 100% della retribuzione anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS.

Non è richiesta alcuna comunicazione della madre all'Istituto; mentre il padre dovrà necessariamente presentare all'INPS il modello SR90.

2. Mantenimento del posto di lavoro

Uno dei principali aspetti della nostra politica aziendale è la garanzia del mantenimento del posto di lavoro per tutti i dipendenti che si trovano a usufruire di congedi parentali, siano essi di maternità, paternità o congedi per cura. PF Service Srl si impegna a garantire che al termine del periodo di congedo, i dipendenti possano rientrare nel proprio posto di lavoro senza subire alcuna forma di penalizzazione.

Questa garanzia non è solo una questione di diritto, ma rappresenta anche un elemento chiave per il benessere dei dipendenti e la loro fidelizzazione all'azienda. Riconosciamo che il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza può essere un momento delicato, e per questo ci impegniamo a offrire un supporto personalizzato a ciascun dipendente, facilitando la transizione e assicurando che tutte le informazioni necessarie siano disponibili al loro rientro.

3. Partecipazione a formazione e riunioni

Per favorire un continuo sviluppo professionale, PF Service Srl consente ai dipendenti in congedo di partecipare a corsi di formazione e riunioni aziendali. Questa opzione è pensata per garantire che i dipendenti non si sentano esclusi dalle dinamiche aziendali e possano continuare a sentirsi parte integrante del team, rimanendo sempre aggiornati, formati e informati.

Le modalità di partecipazione saranno concordate con i responsabili diretti, tenendo conto delle esigenze di ciascun dipendente. La partecipazione a corsi di aggiornamento o a riunioni strategiche rappresenta un'opportunità per restare informati sulle novità aziendali e per contribuire attivamente al proprio sviluppo professionale, anche durante i periodi di congedo ed è del tutto facoltativa.

4. Comunicazioni aziendali

La comunicazione è essenziale per mantenere un legame tra l'azienda e i dipendenti in congedo. A tal fine, PF Service Srl si impegna a utilizzare una email dedicata per inviare aggiornamenti e informazioni rilevanti riguardanti eventi importanti che si verificano durante il congedo. Questo sistema di comunicazione garantirà che i dipendenti possano rimanere informati sulle novità aziendali, sugli sviluppi del settore e su eventuali opportunità di partecipazione, senza sentirsi disconnessi dal contesto lavorativo.

Inoltre, sarà importante che le informazioni siano trasmesse in modo chiaro e tempestivo, in modo da consentire ai dipendenti di pianificare eventuali partecipazioni a eventi o iniziative che potrebbero essere di loro interesse.

5. Lavoro Part-Time e Smart Working

La flessibilità lavorativa è un tema centrale per la nostra politica aziendale. PF Service Srl è consapevole che le responsabilità familiari possono richiedere una riorganizzazione del tempo lavorativo. Pertanto, l'azienda offre ai dipendenti la possibilità di richiedere un contratto di lavoro part-time durante e dopo il congedo, per facilitare la gestione di impegni familiari e personali.

In aggiunta, promuoviamo lo smart working come opzione valida e accessibile per i dipendenti la cui qualifica è compatibile con lo svolgimento della mansione da remoto. Questa modalità di lavoro agile consente di adattare gli orari e i luoghi di lavoro alle specifiche esigenze individuali, mantenendo alta la produttività e la qualità del lavoro. Le richieste di smart working saranno valutate con attenzione, considerando le esigenze operative dell'azienda e le preferenze dei dipendenti.

5. Flessibilità oraria

PF Service Srl si impegna a garantire una flessibilità oraria che permetta ai dipendenti di gestire al meglio le loro responsabilità lavorative e familiari. Questa flessibilità non solo aiuta i dipendenti a trovare un equilibrio tra vita professionale e vita privata, ma contribuisce anche a un ambiente di lavoro più sereno e produttivo.

Il personale potrà chiedere di individuare accordi individuali in base alle proprie esigenze.

La flessibilità viene accordata in modo da garantire che le esigenze aziendali siano sempre soddisfatte. Sarà possibile concordare orari di lavoro che si adattino alle necessità personali, senza compromettere la qualità del servizio offerto.

6. Riunioni in Orario Lavorativo

Per garantire una piena partecipazione di tutti i dipendenti, le riunioni aziendali devono essere programmate durante l'orario di lavoro. PF Service Srl si impegna a evitare di sovrapporre le riunioni a orari non coperti dalla flessibilità aziendale. Questa

prassi non solo favorisce la partecipazione attiva dei dipendenti, ma contribuisce anche a un uso più efficiente del tempo lavorativo.

È fondamentale che ogni dipendente si senta valorizzato e possa esprimere le proprie opinioni e idee. Le riunioni in orario lavorativo rappresentano un'opportunità per discutere progetti, scambiare feedback e collaborare in modo efficace, mantenendo un ambiente di lavoro coeso e produttivo.

7. Monitoraggio e Revisione

Infine, è fondamentale che la procedura per la parità di genere di PF Service Srl venga costantemente monitorata e revisionata. L'azienda si impegna a effettuare una valutazione annuale dell'efficacia delle misure adottate, ascoltando il feedback dei dipendenti e analizzando i risultati ottenuti. Questo approccio proattivo ci permetterà di apportare eventuali modifiche necessarie per migliorare ulteriormente il nostro supporto alla genitorialità e alla cura.

8. Conclusioni

PF Service Srl riconosce che la parità di genere è un elemento cruciale per il successo dell'azienda e per il benessere dei propri dipendenti. Attraverso l'implementazione di misure concrete e pratiche inclusive, ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro che rispetti e valorizzi le esigenze di tutti, contribuendo a un futuro professionale più equilibrato e soddisfacente. L'attenzione verso la genitorialità e la cura non solo favorisce la crescita individuale dei dipendenti, ma rappresenta anche un investimento strategico per il nostro successo collettivo.
