

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	1 di 8

1. INTRODUZIONE ALLA POLICY GENITORIALITÀ

La **Sanb Spa** (di seguito “**SANB**” o la “**Società**”) ha intrapreso un percorso nel sostegno dei valori della diversità e dell’inclusione attraverso l’adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, questo cammino ha consentito di introdurre nuove modalità di presidio e promozione delle tematiche legate alla diversità, integrando la tutela e valorizzazione della pluralità, in una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale. La certificazione sulla parità di genere secondo la prassi UNI PdR 125-2022 certifica proprio questo impegno, riaffermandolo e consolidandolo nel tempo.

Con la Policy genitorialità, **La SANB** si impegna formalmente a dare valore all’equilibrio di genere e 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.

La Policy genitorialità mira anche a supportare i futuri genitori durante il periodo prenatale, durante il congedo e a fornire sostegno durante il loro ritorno al lavoro dopo la nascita del bambino, promuovendo il benessere e un equilibrio tra vita professionale e personale.

Inoltre, attraverso questa policy, supportiamo i genitori nei 12 anni della vita del loro bambino.

La nostra policy mira a essere inclusiva e rivolta a tutti i genitori della **SANB**, indipendentemente dal fatto che siano genitori biologici o adottivi, di sesso opposto o dello stesso sesso.

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	2 di 8

2. PRINCIPI FONDAMENTALI

I principi fondamentali su cui si basa la Policy genitorialità della **SANB** sono i seguenti:

2.1 Conformità rispetto alla normativa vigente

È cruciale che la nostra policy sia in piena conformità con le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) di settore in vigore, così come con la normativa relativa ai congedi parentali. Le disposizioni riguardanti i permessi e i congedi per la tutela della maternità e della paternità sono stabilite nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, noto come Testo Unico sulla maternità e paternità, e le successive modifiche ed integrazioni. È essenziale che la nostra policy rispetti appieno queste disposizioni normative per garantire il pieno rispetto dei diritti dei nostri dipendenti in materia di genitorialità.

Inoltre, la nostra organizzazione si impegna che la policy sia in conformità con la normativa internazionale:

- Dichiarazione Universale DE&I Diritti Umani;
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile;
- Dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti
- Fondamentali nel Lavoro.

2.2 Inclusività

La strategia di inclusione della **SANB** ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere a tutti i livelli dell'organizzazione. L'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno dell'azienda, ma anche tra i propri clienti e nella società, anche attraverso iniziative di impatto sociale (eventi, congressi, mostre).

2.3 Protezione contro qualunque forma di discriminazione

Uno degli obiettivi primari di questa policy è proteggere ogni risorsa della **SANB**, sia che stia affrontando la maternità o paternità biologica o adottiva, da qualsiasi forma di discriminazione. Questo include di garantire che non vi siano disparità nel processo di selezione, nelle opportunità di avanzamento di carriera, nelle condizioni di retribuzione. La nostra priorità è creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, dove ogni lavoratore possa sentirsi supportato e valorizzato, indipendentemente dalla sua situazione familiare.

2.4 Reperibilità delle informazioni durante il congedo

Quando una lavoratrice annuncia la sua gravidanza oppure un lavoratore annuncia l'imminente paternità, la Direzione Risorse Umane si impegna a informare dettagliatamente la/il dipendente sui suoi diritti e doveri in ambito lavorativo come futuro genitore, sia che si tratti di genitorialità naturale o adottiva.

Questa comunicazione include:

- Le tutele previste dalla normativa vigente per la maternità/paternità;
- Il diritto al congedo e le modalità per richiederlo;
- Le condizioni di lavoro adeguate al proprio stato di genitore;
- Aspetti legislativi e retributivi correlati alla genitorialità.

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	3 di 8

Per rendere più accessibile queste informazioni, la suddetta policy è distribuita a tutti i lavoratori e disponibile e consultabile presso l'ufficio Risorse Umane, garantendo così una facile reperibilità e trasparenza riguardo alle regole e ai diritti dei dipendenti in materia di genitorialità.

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	4 di 8

3. SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

3.1 Periodo pre-nascita

La nostra organizzazione supporta i genitori in questo periodo delicato prevedendo incontri one-to-one tra il futuro genitore e il proprio responsabile di settore.

3.1.1 Condizioni di lavoro adeguate per la futura madre

Per garantire la sicurezza della gestante e del feto durante la gravidanza, può essere necessario apportare adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni svolte dalla persona incinta. Questi adattamenti riguardano sia la natura del ruolo che l'ambiente lavorativo, con l'obiettivo di assicurare che la futura madre non svolga attività che possano mettere a rischio la propria salute fisica o quella del bambino. Le condizioni di lavoro adatte alla gravidanza devono essere conformi alla valutazione del rischio aziendale e ad eventuali indicazioni da parte del Medico Competente.

Gli eventuali adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni devono essere attuati immediatamente dopo l'annuncio della gravidanza.

3.1.1 Flessibilità orario di lavoro e part time

La nostra organizzazione garantisce che, qualora la mansione svolta lo consenta, la lavoratrice possa beneficiare di attività lavorativa in smart working per tutto il periodo pre-nascita. I modi e i tempi per l'attività in smart working devono essere concordati con il responsabile di riferimento mediante incontro one-to-one.

Inoltre, è garantita l'assegnazione in turni di lavoro compatibili con lo stato della lavoratrice e la flessibilità di orario entrata/uscita per tutte le necessità legate alla gestazione per tutto il periodo. La richiesta deve essere effettuata in un incontro one-to-one con il responsabile di riferimento.

La SANB prevede l'uso del part time. Se il lavoratore ha necessità di modificare contrattualmente l'orario di lavoro settimanale, deve comunicare mediante richiesta scritta la necessità di modifica e concordare con il responsabile di riferimento la riduzione dell'orario di lavoro.

3.2 Congedo di maternità, paternità e congedo parentale

3.1.1 Congedo di maternità

Il congedo di maternità viene usufruito secondo il D. Lgs. 151/2001 e smi. Durante questo periodo la dipendente percepisce la retribuzione secondo le disposizioni contrattuali. L'astensione al lavoro deve rientrare in una delle seguenti casistiche:

- Due mesi prima e tre mesi dopo il parto (Congedo di maternità ordinario)
- Un mese prima e quattro mesi dopo il parto (Congedo di maternità con flessibilità)
- Cinque mesi dopo il parto (Congedo di maternità con astensione interamente dopo il parto)
- Astensione anticipata prima del periodo di maternità obbligatoria (in caso di gravidanza a rischio o di mansioni incompatibili con la gravidanza) (Congedo di maternità anticipata)
- Ulteriori quattro mesi successivi alla maternità obbligatoria (in caso di mansioni o luoghi di lavoro incompatibili con la maternità) (Congedo di maternità prorogata).

L'astensione obbligatoria è poi estesa anche per le madri adottive e affidatarie nei tre mesi successivi all'ingresso del bimbo nella famiglia, purché il piccolo non abbia compiuto i sei anni.

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	5 di 8

Se il tipo di lavoro svolto può essere dannoso alla salute della donna e del bambino (lavoro a rischio) la legge prevede che la lavoratrice sia assegnata ad altra attività non a rischio. Se questo non è possibile, la lavoratrice dovrà essere allontanata dal lavoro (interdizione anticipata) dal momento in cui il datore di lavoro viene a conoscenza del suo stato di gravidanza.

Indipendentemente dal lavoro svolto, qualora la gravidanza presenti delle difficoltà nel suo decorso, il ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale redigerà un certificato attestante la gravidanza a rischio e la necessità di allontanamento anticipato dal lavoro (interdizione anticipata).

3.1.2 Congedo di paternità obbligatorio

La SANB incoraggia i padri a richiedere il congedo di paternità obbligatorio come strumento indispensabile per la gestione della genitorialità.

Il congedo di paternità obbligatorio può essere richiesto dal padre lavoratore, sia che sia genitore biologico, adottivo o affidatario, nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e il quinto mese di vita del bambino. Anche in caso di morte perinatale del figlio, il padre ha diritto di fruire del congedo entro lo stesso periodo.

I padri lavoratori hanno diritto a 10 giorni di congedo obbligatorio. È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore. In caso di parto plurimo, la durata del congedo viene estesa a 20 giorni lavorativi. Questi giorni possono essere utilizzati anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Durante il congedo obbligatorio, il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera pari al 100% della sua retribuzione.

È compito del padre comunicare in forma scritta, secondo le procedure aziendali, i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto.

3.1.3 Congedo parentale

La SANB sensibilizza e ricorda a tutte le madri e i padri la possibilità di richiedere il congedo parentale come strumento per la gestione della genitorialità.

Il diritto al congedo parentale spetta a ciascun genitore e può essere esercitato durante i primi 12 anni di vita del bambino, consentendo anche entrambi i genitori di usufruirne contemporaneamente. È importante sottolineare che il diritto al congedo e il relativo trattamento economico sono dovuti anche se uno dei due genitori non ha diritto al congedo. Inoltre, i padri hanno diritto al congedo parentale indipendentemente dalla situazione lavorativa della madre, che potrebbe anche non essere occupata.

Il padre può iniziare a usufruire del congedo parentale dal momento del parto e non necessariamente alla fine del congedo di maternità, come invece previsto per la madre. I genitori possono utilizzare il 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.

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.

Lo specchietto sottostante chiarisce le modalità di fruizione del congedo parentale dei genitori.

Genitori	Fruizione del congedo	Periodo massimo di congedo (frazionato o di continuo)	Retribuzione	Percentuale di indennizzo (calcolato sulla base della retribuzione del mese precedente l'inizio del congedo)
Entrambi i genitori presenti	Madre	Sei mesi	Tre mesi retribuiti + tre mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre	80% per due mesi complessivi di entrambi i genitori da fruire entro il sesto anno di vita del figlio; per tutti gli altri casi 30% fino ad un massimo di nove mesi complessivi di entrambi i genitori.
	Padre	Sei mesi che possono diventare sette in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi	Tre mesi retribuiti + tre mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre	
	Entrambi	Dieci mesi elevabili a undici mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi	Periodo massimo complessivo di nove mesi	Il 30% di indennità è continuabile oltre i nove mesi complessivi se il reddito individuale del genitore richiedente è inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione
Un solo genitore presente	/	Undici mesi	Nove mesi retribuiti	

3.1.4 Durante il congedo

Durante il congedo (di maternità oppure parentale), il/la lavoratore/lavoratrice mantiene i contatti con l'azienda ricevendo, tramite i canali di comunicazione aziendali, avvisi e notifiche riguardanti l'andamento aziendale.

Il/La lavoratore/lavoratrice è invitato/a a partecipare alle attività che la nostra organizzazione propone a tutti i lavoratori (eventi, mostre...), sia che siano lavoratori attivi sia che siano in congedo. Durante il periodo di congedo obbligatorio vengono garantiti al 100% ai genitori tutti i benefits aziendali.

Inoltre, sia durante il periodo di congedo obbligatorio sia facoltativo, viene concesso l'utilizzo di tutti gli strumenti aziendali in dotazione (es. cellulare e SIM, PC).

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	7 di 8

3.3 Periodo post nascita

La SANB si impegna in modo tale che i genitori si sentano appagati e soddisfatti nel loro ruolo, ma è consapevole altresì delle difficoltà che comporta diventare genitori. Inoltre, si impegna ad essere un'organizzazione sensibile alle esigenze dei neo-genitori e a favorire un ritorno al lavoro sereno.

Durante il periodo successivo alla nascita, ci sono alcuni principi basilari che devono essere assicurati che nello specifico vengono presi in esame.

3.3.1 Salvaguardia del posto di lavoro

Assicurare la tutela del posto di lavoro dopo la nascita o l'adozione di un bambino/a è un diritto fondamentale e un principio essenziale per una politica lavorativa-familiare completa. LA Sanb si impegna promuovere il benessere e la salute della madre e del bambino/a e a prevenire discriminazioni verso i genitori sul luogo di lavoro.

La Sanb si impegna, inoltre, affinché i genitori possano conciliare con successo la loro vita personale e professionale, favorendo pari opportunità lavorative, salvaguardando la loro salute e sicurezza economica. Di conseguenza, si garantisce ai genitori il diritto di tornare al lavoro nella stessa posizione o in un ruolo equivalente, mantenendo le stesse condizioni economiche.

3.3.2 Programma di rientro al lavoro

Il rientro del lavoro del/della lavoratore/lavoratrice è anticipato da un incontro con il responsabile per definire le eventuali necessità di rientro. Ad esempio, può essere programmato un rientro graduale in cui si parte con un orario ridotto fino al ritorno a tempo pieno.

I genitori hanno la possibilità di prendersi del tempo durante la giornata lavorativa per partecipare a eventi scolastici o appuntamenti medici per i loro figli senza penalità.

Al momento del ritorno in ufficio, verrà offerto ai genitori uno specifico assesment, con il proprio responsabile, per identificare eventuali lacune di competenze causate dall'assenza prolungata dall'ufficio e dalle attività lavorative. Questo assesment consentirà di individuare e sviluppare un piano formativo personalizzato per colmare le eventuali lacune emerse durante il periodo di assenza.

Inoltre, sono previsti periodicamente per i dirigenti degli incontri con esperti dedicati a sensibilizzare e formare sull'importanza del supporto alla genitorialità e su come gestire le esigenze dei dipendenti che sono genitori.

3.3.3 Flessibilità di orario e smart working

La nostra azienda garantisce la possibilità che il/la lavoratore/lavoratrice al rientro dal congedo possa usufruire delle facilitazioni previste in azienda (flessibilità di orario, smart working) per conciliare il più possibile la vita lavorativa con quella familiare. Tutti i nuovi genitori e i rientranti dal congedo possono concordare con il loro responsabile una modalità di orario flessibile.

Al genitore rientrante viene data anche la possibilità di contrattualizzare un tempo parziale di lavoro, sempre in accordo con il responsabile di riferimento.

REV.	0.0
DEL	16/04/2025
PAG.	8 di 8

4. POLITICHE ANTIDISCRIMINATORIE

4.1 Politica aziendale antidiscriminatoria

La nostra azienda ha implementato misure atte a prevenire la discriminazione basata sulla genitorialità e a garantire pari opportunità e trattamento equo per tutti i genitori.

I congedi parentali non vengono considerati penalizzanti.

Ci assicuriamo che i periodi di congedo per maternità o paternità o parentali non influenzino negativamente le valutazioni delle prestazioni, le promozioni o le decisioni di assunzione. Inoltre, forniamo formazione specifica per sensibilizzare tutti i dipendenti sulla discriminazione basata sulla genitorialità e su come evitare pregiudizi inconsapevoli.

La nostra politica di assunzione è equa e non discriminatoria: le procedure di selezione si basano esclusivamente sulle qualifiche e le capacità, senza tenere conto dello stato genitoriale.

4.2 Comunicazioni

Nella nostra azienda sono presenti una procedura e strumenti per consentire a tutti i lavoratori, in totale forma anonima, di segnalare e gestire le segnalazioni e le lamentele relative anche alla genitorialità. Lo strumento è anche utile per inviare consigli e commenti sulle procedure in essere.

4.3 Entrata in vigore e revisione

Questa policy entra in vigore all'atto dell'approvazione della Direzione e del Comitato guida per la parità di genere.

Ogni variazione o integrazione deve essere approvata da chi di competenza e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

Il Direttore Generale