

Emesso da: HR

Approvato da: Comitato Guida

Destinatari: Dipendenti Stago

Redatto il 30/11/2023

## **GUIDA PER MAMMA E PAPA'**

### **1. SCOPO**

La presente procedura ha lo scopo di essere di supporto ai genitori che lavorano in STAGO, 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 STAGO 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 STAGO.

### **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);
- 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.

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**

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.

Diritto autonomo ed aggiuntivo rispetto al congedo obbligatorio della madre.

Da comunicare, se possibile con preavviso di 5 gg, direttamente dal lavoratore.

#### **3.3 Congedo parentale facoltativo**

Riconosciuto il 30% della retribuzione; per coloro che terminano il congedo di maternità dopo il 31 dicembre 2022 un mese è pagato all'80%.

In caso di genitore unico, sono fruibili 11 mesi aggiuntivi rispetto al congedo obbligatorio. In presenza di 2 genitori, abbiamo massimo 11 mesi fruibili in totale, di cui:

- massimo 6 mesi da parte della madre;
- massimo 7 mesi da parte del padre.

Il congedo è indennizzato per un massimo di 9 mesi, di cui:

- 3 mesi non trasferibili per ciascun genitore (3+3);
- 3 mesi trasferibili da un genitore all'altro.

Nel caso in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'AGO, è indennizzabile l'intero periodo fruito, anche se eccedente 9 mesi.

Il congedo è godibile fino ai 12 anni di vita del bambino/a.

Il periodo di congedo parentale vale come anzianità di servizio, anche ai fini del calcolo di ferie, riposi e ratei mensilità aggiuntive.

#### **4. LE INIZIATIVE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ'**

STAGO 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.

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

##### **4.1 Colloqui pre e post congedo parentale**

STAGO 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 STAGO 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 STAGO 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.

##### **4.2 Parental Coaching**

Per accompagnare la risorsa in una nuova postura e nelle nuove consapevolezza, garantisce per ogni genitore che ne faccia richiesta almeno 2 sessioni (individuali o di gruppo) di Parental Coaching pre o post genitorialità, con l'obiettivo di essere supportati da coach professionisti per:

- discutere in modo approfondito le dinamiche familiari e professionali per aiutare i genitori a trovare la loro versione di successo;
- sviluppare strategie e abilità per armonizzare il lavoro con le responsabilità di cura;
- aumentare la self-confidence nel duplice ruolo di lavoratore e genitore.

##### **4.3 Congedo di paternità obbligatorio aggiuntivo**

Ai 10 giorni di congedo di paternità previsti dalla norma, STAGO aggiunge 1 giorno ulteriore, completamente a carico dell'Azienda.

#### **4.4 Integrazione congedo parentale facoltativo "a tasso zero"**

Allo scopo di rendere economicamente meno impattante la riduzione retributiva nel periodo di fruizione del congedo parentale facoltativo (30% della retribuzione, vedasi paragrafo 3.3), STAGO ha introdotto un meccanismo di integrazione della retribuzione senza interessi a carico del genitore.

La misura si applica ai padri e alle madri di STAGO con almeno 1 anno di anzianità di servizio e contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Essa prevede la concessione di un prestito pari al 40% della retribuzione, ad integrazione del 30% pagato dall'INPS, garantito per ognuno dei mesi di congedo parentale fruiti dal genitore richiedente. L'integrazione sarà concessa solo a fronte di un congedo parentale consecutivo richiesto non inferiore a 2 mesi.

La somma sarà restituita senza interessi in un arco temporale doppio rispetto alla durata del prestito, con quote mensili pari al 50% di quanto ricevuto mensilmente (es: chiedo un prestito di 400 euro al mese per quattro mesi, restituisco 200 al mese per otto mesi). La restituzione avrà inizio al termine della fruizione del periodo di congedo parentale.

Le richieste di adesione andranno avanzate dal genitore interessato alla fruizione direttamente al dipartimento HR.

#### **5. LE TUTELE PREVISTE DALLA LEGGE E RICONOSCIUTE IN STAGO**

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:

- 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.

##### **5.1 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 per controlli per la lavoratrice gestante;
- 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;
- 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.

## 5.2 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.