

**SISTEMA INTEGRATO****PARENTAL POLICY****Rev. 2 del 15/09/2025****Foglio 1 di 8****PARENTAL POLICY****CONFORME A UNI/PDR 125**

Testo modificato rispetto a revisione precedente

REV	DATA	OGGETTO DELLA REVISIONE	RSGI	CG	CG
			REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE
2	15/09/2025	Revisione per cambio sede e aggiornamenti	M. la Zazzera	E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte	E. Pagnoni, C. Pagnoni, A. Forte
1	29/09/2023	Revisione a seguito Initial audit	CG	CG	CG
			E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini
0	12/07/2023	PRIMA EMISSIONE	CG	CG	CG
			E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini	E. Pagnoni, C. Pagnoni, M. la Zazzera, A. Parolini

PUBBLICO



Sommario

1. Principi cardine della "Parental Policy"	3
2. I fondamenti	4

1. Principi cardine della “Parental Policy”

Il presente documento viene redatto al fine di fornire una linea guida per l’applicazione all’interno dell’organizzazione di alcune disposizioni previste dalla norma UNI/PdR 125:2022.

Inclusività

In coerenza con gli indirizzi societari e di quanto contenuto nel Codice Etico, la presente Politica per la Genitorialità (di seguito anche la “Politica”) di Pegaso Ingegneria definisce i principi e gli obiettivi che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla genitorialità; nonché l’impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale, fondato sul rispetto tra i generi, sull’etica e sulle pari opportunità di crescita e di sviluppo professionale per madri lavoratrici e padri lavoratori, libero da stereotipi e visioni culturali che possano limitare il comportamento e l’espressione di chiunque, e creare ostacoli nella vita organizzativa delle persone. Pegaso Ingegneria ha l’obiettivo di essere una “Parent Friendly Company”, ponendo particolare attenzione riguardo ai temi della maternità e paternità.

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Parental Policy supporta tutte le famiglie, a prescindere dalla loro composizione, poiché portatrici di valori unici e peculiari. Pertanto, Pegaso Ingegneria S.r.l. sostiene le famiglie composte da:

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

Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia

La Politica si applica nel pieno rispetto di quanto previsto dal CCNL Commercio, attualmente in vigore, nonché della vigente normativa nazionale in materia di congedi parentali (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, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità, aggiornato, da ultimo, con le modifiche apportate dal D.P.R. 20 aprile 2022, n. 57, dal D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 e dalla L. 29 dicembre 2022, n. 197 e [ss.mm.ii](https://www.mim.it)).

Protezione contro qualunque forma di discriminazione

La Policy ha lo scopo di preservare i diritti di [tutto il personale](#) di Pegaso Ingegneria S.r.l., 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

Dal momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l’arrivo di un bambino/una bambina, 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;
- Ogni altro aspetto legislativo e retributivo di legge.

2. I fondamenti

Nello specifico, la presente Parental Policy ha un duplice obiettivo:

- supportare i neo-genitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo pre-natale);
- sostenere i neo-genitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post-nascita).

Periodo pre-nascita

Condizioni di lavoro adeguate

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, possono rendersi necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riferiti al ruolo e all'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/bambina. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dall'HR.

In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D. Lgs. n. 151 del 26/03/2001 e ss.mm.ii) 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.

Per ulteriori indicazioni si rimanda alla procedura di gestione della tutela delle lavoratrici gestanti e madri SPP-PR-07.

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 nei primi mesi successivi**.

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 di lavoro

Per la flessibilità oraria il riferimento è la Policy Smart Working che regola la flessibilità fuori dai locali aziendali e al Regolamento Aziendale che regola, invece, la flessibilità in ufficio.

Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, Pegaso lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali affinché questo, possa restare costantemente in contatto con i colleghi e l'ambiente di lavoro.

Attraverso gli strumenti aziendali ([ad es.](#) OnCloud, Teams, Piattaforma Genesis, e-mail, ecc.) il genitore può autonomamente tenersi aggiornato sull'andamento aziendale, sui progetti in corso, sui riasseti organizzativi, etc.

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) e ss.mm.ii 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)

Il decreto legislativo n. 151/2001 art.20 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) riconosce due facoltà alle lavoratrici in gravidanza: astenersi dal lavoro a partire dall'ottavo mese e nei quattro mesi successivi al parto, oppure esclusivamente dopo la nascita del figlio ed entro i cinque mesi successivi all'evento. In entrambi i casi, la lavoratrice deve corredare la domanda di congedo di maternità della certificazione di uno specialista ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e della certificazione del medico aziendale. La documentazione deve attestare, entro il settimo mese, che la prosecuzione dell'attività lavorativa non mette a rischio la salute della madre 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 dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

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 della prole da parte della madre;
- affidamento della prole 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/della neonata 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 Obbligatorio del padre

[Il padre lavoratore ha diritto a 10 giorni lavorativi obbligatori di congedo di paternità, da fruire nei due mesi precedenti o nei cinque mesi successivi al parto o all'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento.](#)

Congedo Parentale Facoltativo Retribuito

Entrambi i genitori hanno la possibilità di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo definito astensione facoltativa fino ai 12 anni della prole. La durata dell'astensione facoltativa è usufruibile con le seguenti specifiche:

- per la lavoratrice madre massimo 6 mesi a partire dalla fine del congedo di maternità obbligatoria;
- per il lavoratore padre massimo 6 mesi dalla nascita della prole
- per il genitore solo il periodo va valutato in base alla casistica.

Il congedo parentale facoltativo retribuito raddoppia in caso di parto gemellare.

L'astensione facoltativa può essere fruita anche frazionata a ore in base alla normativa vigente.

La normativa vigente prevede che il periodo di astensione facoltativa sia retribuito con un'indennità [pari a una % della retribuzione media giornaliera, variabile in base alla casistica di appartenenza.](#)

Durante il congedo parentale facoltativo retribuito non viene maturato nessun istituto contrattuale.

[Per approfondimenti si faccia riferimento alla normativa vigente.](#)

Congedo Facoltativo Non Retribuito

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 (articolo 47, d.lgs. 151/2001).

In entrambi i casi è necessaria la presentazione del certificato medico del pediatra.

Per i periodi di congedo per malattia del figlio i genitori hanno diritto al versamento dei contributi da parte del datore di lavoro (articolo 49, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

Periodo post-nascita

Pegaso Ingegneria S.r.l. confida che i genitori si sentano pienamente realizzati e soddisfatti nello svolgimento del loro lavoro ma, allo stesso tempo, è consapevole della grande sfida e cambiamento nella vita quotidiana, 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/una bambina 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/della bambina 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.

Pegaso Ingegneria S.r.l., 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/della bambina è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

Programma Rientro al Lavoro e Orario di Lavoro Flessibile per i Genitori

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro tutti i neo-genitori possono concordare con il proprio responsabile e con l'HR una differente modalità di orario di lavoro flessibile, compatibilmente con il proprio ruolo e mansione.

Pegaso Ingegneria S.r.l. 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:

- Smart Working Aziendale
- 15 giorni di smart working al mese durante il primo mese di rientro a lavoro dopo il congedo obbligatorio;
- Orario di lavoro flessibile in relazione ad occasionali esigenze individuali da concordare con il proprio Responsabile.
- Possibilità di richiesta di orario di lavoro part-time al Datore di Lavoro per un periodo concordato

Allattamento

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, Pegaso Ingegneria S.r.l. supporta l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino/della bambina e 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 della prole ha diritto a permessi per allattamento:

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

Le ore di allattamento fruito dalla madre o dal padre sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari al 100% della retribuzione media giornaliera.

Sono, inoltre, previsti colloqui di confronto con il proprio responsabile al rientro dal congedo e fino al dodicesimo anno di vita del bambino/della bambina per tarare gli impegni lavorativi e quelli familiari.

La presente Politica è da leggersi in maniera integrata al Codice Etico, alla Politica per la Parità di Genere e alle politiche societarie vigenti.



La presente politica per la Genitorialità viene condivisa in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile, mediante i canali di comunicazioni interni all'azienda e sul sito internet aziendale.