






POLITICA PER LA GENITORIALITÀ

Indice

 POLITICA PER LA GENITORIALITÀ	2-4	 PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO	25-27
<ul style="list-style-type: none">• Permessi visite prenatali• Congedo obbligatorio maternità• Congedo obbligatorio paternità• Congedo parentale• Indennità riposi giornalieri• Malattia figli• Altri elementi di retribuzione e benefits• Gestione trasferte e pendolarismo	6-23	<ul style="list-style-type: none">• Cosa offre Specialcavi• Percorso di rientro strutturato• Servizi post maternità/paternità	
		 LINEE GUIDA	29-34
		<ul style="list-style-type: none">• Guida pratica per la maternità• Guida pratica per i manager	

Specialcavi: politica per la genitorialità (1/3)

INTRODUZIONE

Specialcavi conferma il proprio **impegno** nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e attento alle esigenze delle persone.

In questa prospettiva, la nuova **politica per la genitorialità** rappresenta un passo concreto a supporto dei/delle dipendenti nel percorso di crescita personale e professionale legato alla nascita o all'arrivo di un figlio.

La policy introduce misure strutturate per favorire il **benessere** dei genitori, sostenere il periodo di transizione e garantire un rientro al lavoro graduale e sostenibile.



Specialcavi: politica per la genitorialità (2/3)



AMBITO DI APPLICAZIONE

- **Tutte le lavoratrici e i lavoratori** dipendenti;
- Genitori biologici, adottivi e affidatari;
- Futuri genitori;
- Altre **figure genitoriali** riconosciute dalla normativa vigente.



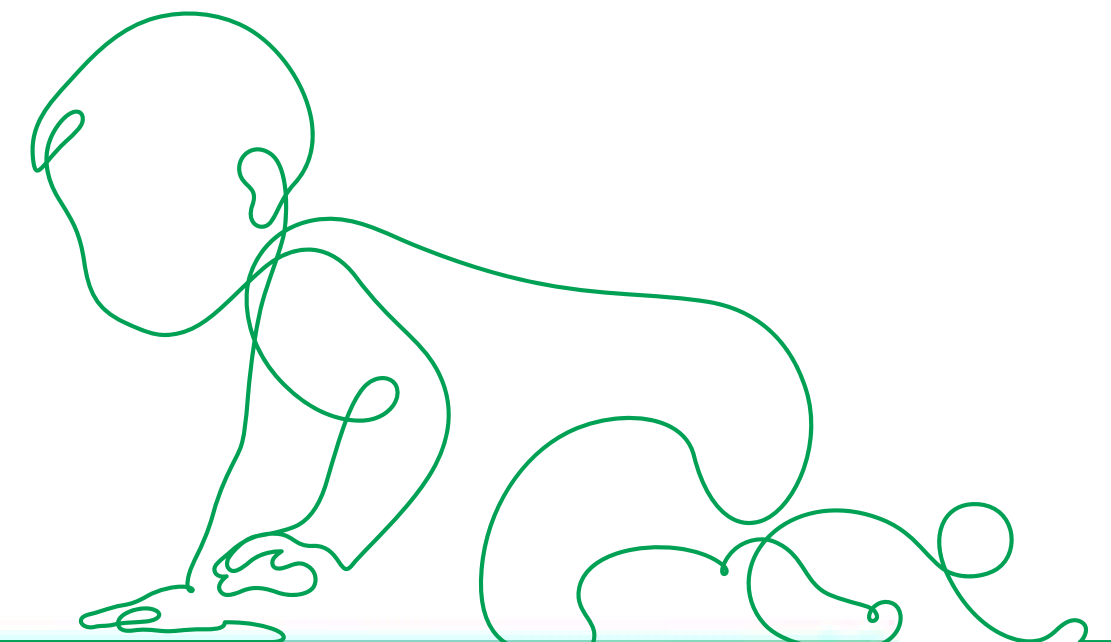
COMUNICAZIONE

- La politica è valida dal **02/02/2026** (senza effetti retroattivi, salvo casi eccezionali);
- È pubblicata sui canali aziendali interni ed esterni;
- È parte integrante del **Sistema di Gestione UNI/PdR 125:2022**.



MONITORAGGIO

- Monitoraggio **periodico** delle misure di supporto, attraverso l'analisi degli indicatori su equità, congedi e sviluppo professionale;
- Impegno **costante** nel miglioramento delle politiche di conciliazione vita-lavoro.



Specialcavi: politica per la genitorialità (3/3)

PILASTRI FONDAMENTALI

01

Il **pieno rispetto** della normativa e della legislazione vigente in materia.

02

La **garanzia** che neomamme, mamme adottive, neopapà e papà adottivi non siano soggetti ad alcuna forma di penalizzazione, diretta o indiretta.

03

La **tutela** affinché le scelte relative alla fruizione dei congedi parentali non comportino impatti negativi su carriera, retribuzione, valutazione della performance o accesso alla formazione.

04

La promozione di una **distribuzione equilibrata** delle responsabilità familiari tra tutti i generi.



CONTENUTI

Permessi visite prenatali

COSA SONO?

Permessi **retribuiti** a cui la lavoratrice ha diritto a fruire per l'effettuazione di controlli prenatali, esami clinici e accertamenti medici specialistici connessi alla gravidanza.

CHI NE HA DIRITTO?

Tutte le lavoratrici dipendenti, anche adottive e/o affidatarie durante il rapporto di lavoro.

COME FUNZIONANO?

Per poter usufruire di tali permessi è necessario presentare al datore di lavoro il **certificato di gravidanza** e la **certificazione medica** che attesti la necessità dell'esame o della visita, unitamente a una documentazione rilasciata dalla struttura sanitaria riportante data e orario di svolgimento dell'appuntamento.

SONO RETRIBUITI?

Sono **retribuiti al 100%** e non comportano alcuna decurtazione economica o penalizzazione.

Congedo obbligatorio maternità (1/2)

Periodo di astensione dal lavoro **tutelato per legge**, destinato alle lavoratrici dipendenti, incluse madri adottive e affidatarie.

DURATA COMPLESSIVA: **5 MESI**

PRIMA DEL PARTO

Normalmente: **2 mesi prima** la data presunta del parto.

- Eccezione *flessibilità*: **1 mese preparto**;
- Se il *medico autorizza* la permanenza a lavoro fino alla data presunta del parto: **0 mesi**;
- Possibile *interdizione anticipata* in caso di **interdizione medica** o mansioni **incompatibili**.

DOPO IL PARTO

Normalmente: 3 mesi dopo la data del parto.

- Eccezione *flessibilità*: **1 mese preparto + 4 mesi postparto** o fruizione dei **5 mesi dopo il parto**;
- Caso di *parto prematuro o precoce*: **3 mesi + i giorni non goduti**;
- *Astensione prorogata* se disposta dall'**Ispettorato** in caso di condizioni non idonee o mansioni incompatibili.



In caso di parto gemellare, la durata del congedo di maternità non varia.

Congedo obbligatorio maternità (2/2)

COSA OFFRE SPECIALCAVI

- **Integrazione** dell'indennità di maternità obbligatoria dal 80% al **100%** della retribuzione, anche in caso di astensione anticipata.

NOTA: L'integrazione economica segue i criteri previsti dall'INPS ed è soggetta ad aggiornamenti in caso di modifiche normative.



Congedo obbligatorio paternità

Congedo obbligatorio finalizzato a una più **equa ripartizione** della responsabilità genitoriale, destinato ai padri lavoratori dipendenti, anche adottivi e affidatari.

DURATA COMPLESSIVA: 10 GG LAVORATIVI

- Fruibile da **2 mesi prima** della data presunta del parto **fino a 5 mesi dopo** la nascita/adozione/affidamento;
- Utilizzabile anche **durante** il congedo di maternità della madre.

! In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi**.

COSA OFFRE SPECIALCAVI

- Possibilità di usufruire di **5 giorni aggiuntivi** retribuiti al **100%**.

NOTA: Condizioni soggette ad aggiornamenti normativi.



Congedo parentale (1/4)

COSA È?

Periodo di astensione **facoltativa** dal lavoro per dedicarsi alla cura del/la figlio/a nei primi anni di vita.

CHI NE HA DIRITTO?

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti, anche adottivi e/o affidatari durante il rapporto di lavoro.

COME FUNZIONA?

Richiedibile **fino ai 14 anni** del bambino o **entro 14 anni** dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento, per periodi continuativi o frazionati, fino a **10 mesi complessivi (elevabili a 11** se il padre utilizza almeno 3 mesi).

I genitori possono fruire del congedo anche **contemporaneamente**.

COME SI RICHIEDE?

La domanda deve essere inoltrata sul **sito INPS** o, in alternativa, presso un **Patronato**, prima dell'inizio del periodo richiesto. In caso contrario, verranno pagati **solo** i giorni successivi alla data di invio. Ai fini organizzativi, si richiede – ove possibile – l'invio del modulo all'Ufficio Risorse Umane entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza.

Congedo parentale (2/4)

Ai genitori lavoratori dipendenti spettano **11 mesi complessivi** di congedo parentale, così suddivisi:



INDENNIZZABILI sulla base della retribuzione del mese precedente l'inizio del congedo, così suddivisi:

- **3 mesi complessivi** tra i genitori **indennizzati all'80%** (se fruiti entro i 6 anni; oltre tale limite indennizzati al 30%);
- **6 mesi indennizzati al 30%**.

Come sono suddivisi tra i genitori?

Di norma **NON SONO INDENNIZZATI**.

Tuttavia:

- possono essere indennizzati **al 30% della retribuzione solo** se il reddito individuale del genitore richiedente è **inferiore alla soglia prevista** (= 2,5 volte il trattamento minimo di pensione annuo).

Congedo parentale (3/4)

Ripartizione dei 9 mesi indennizzabili:

GENITORI DIPENDENTI

● **3 mesi alla madre**
non trasferibili

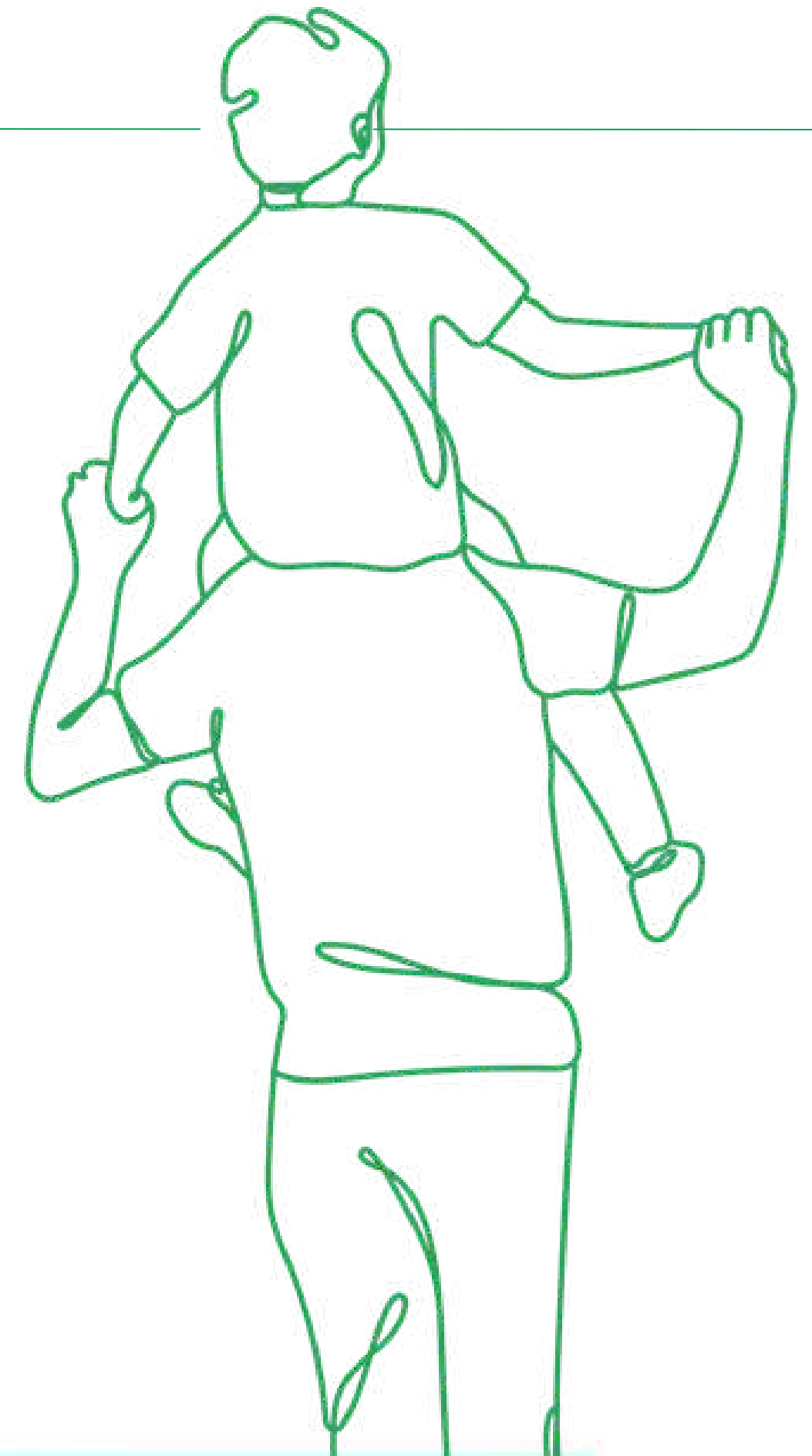
● **3 mesi al padre**
non trasferibili

● **3 mesi aggiuntivi**
utilizzabili in alternativa
tra i due genitori.

GENITORE SOLO

● sono riconosciuti tutti gli **11 mesi di congedo**, di cui **9** di congedo parentale **indennizzati**:

- 3 mesi all'80% della retribuzione;
- 6 al 30% della retribuzione.



Congedo parentale (4/4)

COSA OFFRE SPECIALCAVI

- **Integrazione del 20%** sui 3 mesi di congedo parentale indennizzati all'80%, assicurando così il **100%** della retribuzione.

NOTA: L'integrazione economica segue i criteri previsti dall'INPS ed è soggetta ad aggiornamenti in caso di modifiche normative.



Indennità riposi giornalieri: allattamento (1/2)

COSA SONO?

Permessi orari riconosciuti durante il primo anno di vita del bambino, oppure entro un anno dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

CHI NE HA DIRITTO?

Tutte le lavoratrici e tutti lavoratori dipendenti, anche adottivi e/o affidatari durante il rapporto di lavoro.

COME FUNZIONANO?

- **2 ore** di riposo al giorno se l'orario di lavoro è ≥ 6 ore;
- **1 ora** di riposo al giorno se l'orario è < 6 ore.

I permessi **raddoppiano** in caso di:

- parto gemellare o plurimo;
- adozione/affidamento di almeno due minori (anche non fratelli, anche con ingressi in famiglia in date diverse).

Se il datore di lavoro mette a disposizione **asilo nido** o struttura equivalente:

- i riposi si **riducono** della metà: 1 ora (orario ≥ 6 ore) o 30 minuti (orario < 6 ore).



Indennità riposi giornalieri: allattamento (2/2)

SONO RETRIBUITI?

Sono retribuiti al **100%** e non comportano alcuna decurtazione economica o penalizzazione.

Le lavoratrici devono presentare la domanda **solo al datore di lavoro**; mentre i lavoratori anche all'**INPS** (esclusivamente in modalità telematica), oltre che al datore.

NOTA IMPORTANTE:

- Il padre può richiedere i riposi **in alternativa** alla madre lavoratrice dipendente, se:
 - la madre rinuncia espressamente;
 - la madre appartiene a categorie non aventi diritto ai riposi.
- Il padre **non può richiederli** se la madre:
 - è in astensione obbligatoria o facoltativa;
 - è assente per aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.
- In caso di parto **plurimo**: le ore aggiuntive possono essere riconosciute al **padre**.

COME SI RICHIEDONO?

Malattia figli

COS'È?

È un periodo di **astensione** dal lavoro riconosciuto ai genitori in caso di **malattia del/la figlio/a**, con regole che variano in base all'età del minore.

CHI NE HA DIRITTO?

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti, anche adottivi e/o affidatari durante il rapporto di lavoro.

- Il permesso è fruibile **in alternativa** tra i due genitori;
- È necessario il **certificato di malattia** del minore, da inviare all'Ufficio Risorse Umane;
- I giorni sono **non retribuiti**, ma sono riconosciuti contributi figurativi **riconosciuti** entro i limiti di età del/la figlio/a.

COME FUNZIONA?

ENTRO I 3 ANNI

- Astensione dal lavoro senza limiti di giorni.

DA 3 A 14 ANNI

- Ogni genitore ha diritto a 10 giorni lavorativi all'anno;
- Il ricovero ospedaliero del minore può interrompere, su richiesta, le ferie del genitore.

Altri elementi di retribuzione e benefits (1/2)

MATURANO / NON MATURANO?

durante i periodi di maternità/paternità obbligatoria e congedo parentale:

- ✓ **FERIE**
- ✓ **ROL - Riduzione Orario di Lavoro**
- ✗ **BUONI PASTO**
- ✗ **INDENNITÀ TRASFERTE**



Altri elementi di retribuzione e benefits (2/2)



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'azienda mette a disposizione di tutti i dipendenti il **fondo di assistenza sanitaria integrativa** *UniSalute*, come previsto dal CCNL, che include anche un pacchetto dedicato alla maternità.



UTILIZZO PALESTRA AZIENDALE

La palestra aziendale è accessibile alle neomamme in gravidanza **solo previa** presentazione dell'attesto del/la ginecologo/a che autorizzi attività fisica leggera. I personal trainer saranno informati, così da **adeguare** gli allenamenti alle indicazioni cliniche fornite.



RICONOSCIMENTI RETRIBUTIVI STRAORDINARI

In caso di riconoscimenti **volontari** e **straordinari** (es. *premio risultato, altre erogazioni*) basati sulle presenze, il/la lavoratore/lavoratrice in congedo viene considerato/a come **presente** per il periodo equivalente.

Gestione trasferte e pendolarismo (1/5)

La gestione delle trasferte per tutte le **lavoratrici in gravidanza** prevede misure temporanee pensate per tutelare la salute della persona e del nascituro, riducendo l'esposizione a fatica, spostamenti prolungati e situazioni potenzialmente rischiose.

TRASFERTE AEREE

DALLA 20° ALLA 28° SETT.

Sconsigliati voli oltre 3 ore o con scali multipli, salvo valutazione condivisa ginecologo e medico competente aziendale.

DOPO LA 28° SETT.

Trasferte aeree **vietate**, indipendentemente dalla tratta e anche con certificazione medica positiva.

TRASFERTE TERRESTRI

DALLA 20° ALLA 28° SETT.

Sconsigliati viaggi alla guida oltre 1,5 ore; se necessari, viaggi più lunghi, obbligo di secondo conducente.

DOPO LA 28° SETT.

Trasferte **vietate**. Privilegiate modalità da remoto, attività in sede o l'organizzazione delle attività presso cliente con presenza di un collega.



Per casi eccezionali, consultare HR e medico competente.

NOTA: ai fini delle soglie previste dalla policy, la settimana di gravidanza deve essere considerata per l'intera durata della trasferta: viaggio di andata, permanenza fuori sede, viaggio di ritorno. Di conseguenza, una trasferta è autorizzabile solo se tutte le tratte (andata e ritorno) ricadono nel periodo consentito.

Gestione trasferte e pendolarismo (2/5)

TRASFERTE CON ATTIVITÀ FISICHE IMPEGNATIVE

Sono sempre **sconsigliate** per le lavoratrici in gravidanza, indipendentemente dal mezzo di trasporto o dalla durata dello spostamento.

Rientrano in questa categoria tutte le situazioni che richiedono uno **sforzo significativo** o prevedono condizioni logistiche **non ottimali**, come:

- Sollevamento o movimentazione pesi;
- Lunghi periodi in piedi o attese prolungate;
- Spostamenti a piedi estesi (es. visite in fiera);
- Contesti in cui non sia garantita la possibilità di pause frequenti, sedute disponibili e gestione dei tempi.



Gestione trasferte e pendolarismo (3/5)

COSA OFFRE SPECIALCAVI

Possibilità di riconoscere un'**integrazione economica** alle lavoratrici in gravidanza che svolgevano trasferte in modo **ricorrente** (*almeno 20 giorni nei 6 mesi precedenti*), compensando la mancata indennità durante il periodo in cui non possono più viaggiare.



Gestione trasferte e pendolarismo (4/5)

Il percorso casa-lavoro può generare affaticamento e stress se lungo, ripetuto o logisticamente complesso. La situazione della lavoratrice in gravidanza può richiedere una **valutazione preventiva** se ricorre **almeno una** delle seguenti condizioni:

01

Tempo di percorrenza prolungato:

- ≥ 40 minuti per tratta;
- oppure ≥ 80 minuti complessivi al giorno.

02

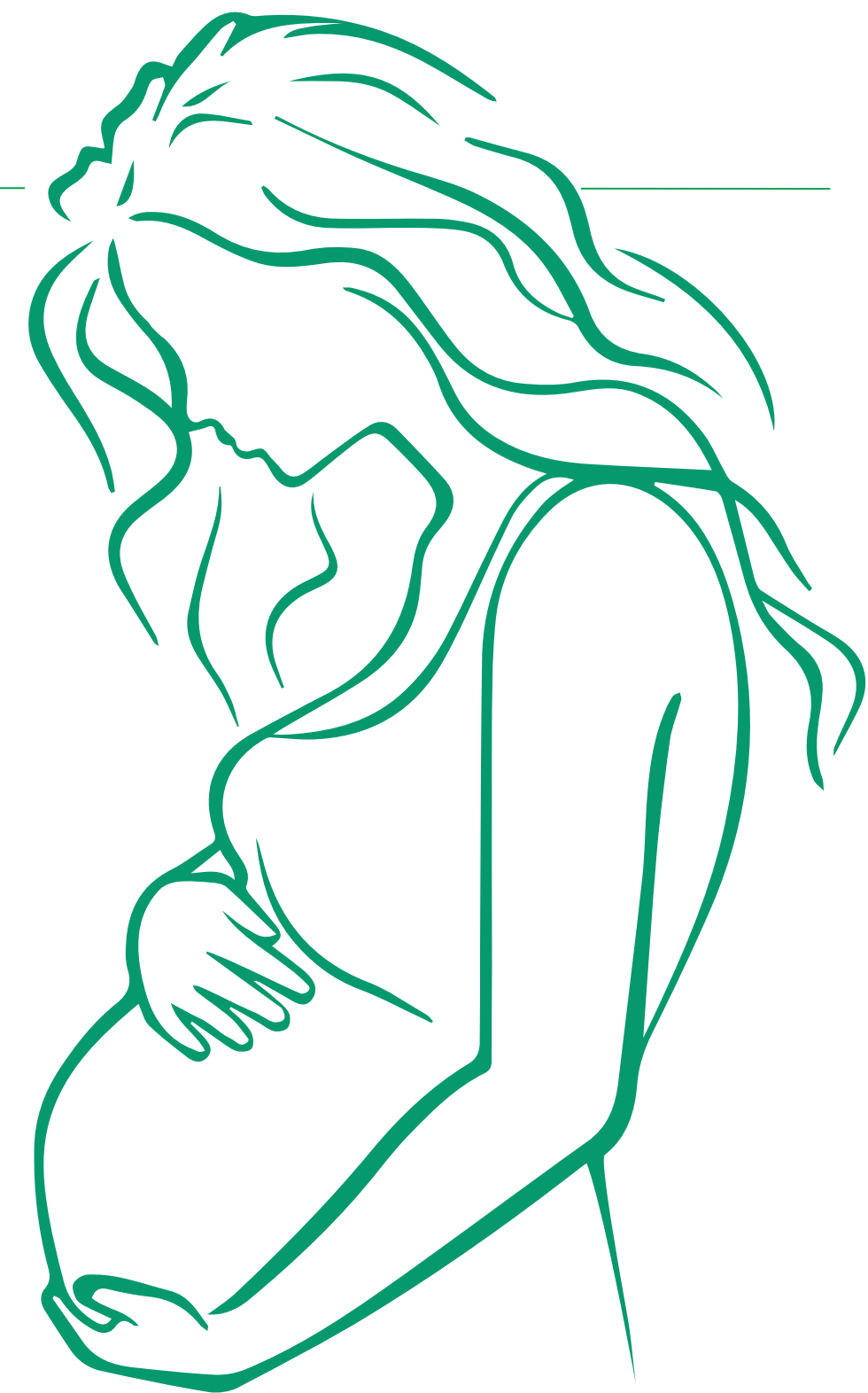
Modalità logistiche gravose:

- ≥ 2 cambi/trasbordi per tratta;
- oppure lunghi tratti a piedi, difficoltà sistematica a sedersi o fare pause.

03

Ripetitività significativa:

- pendolarismo di questa intensità per ≥ 3 giorni a settimana.



Quando una o più condizioni sono presenti, **HR** e **Medico Competente** effettuano una valutazione preventiva.



COSA OFFRE SPECIALCAVI

In caso di valutazione **positiva**, l'azienda può adottare **misure di tutela** proporzionate e non discriminatorie, come:

- flessibilità oraria;
- riduzione della presenza fisica;
- remotizzazione dell'attività, quando possibile.



PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO

Iniziative volontarie per mantenere il contatto durante la maternità e facilitare un rientro strutturato ed efficace.

Cosa offre Specialcavi?

ENGAGEMENT NEL PERIODO PARENTALE

L'azienda supporta l'engagement durante il periodo parentale attraverso le seguenti attività:

Durante la gravidanza:

- Formazione sulla Policy aziendale per la genitorialità.

Durante il congedo:

- Accesso a strumenti di lavoro durante il congedo (e-mail, piattaforme, app ZConnect);
- Possibilità di partecipare a eventi e formazioni aziendali anche online;
- Formazione pre-rientro su tecniche di pianificazione e gestione del tempo.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO DELLA NEOMAMMA

L'azienda supporta il rientro e l'equilibrio vita-lavoro tramite:

- Flessibilità oraria;
- Possibilità di richiedere la riduzione dell'orario a 6 ore fino ai 24 mesi del/la bambino/a;
- Permessi e soluzioni organizzative per esigenze familiari;
- Possibilità di smart working, previa approvazione del responsabile.



Tali misure sono applicabili e valutabili ove compatibili con il ruolo svolto

Percorso di rientro strutturato

01

Due mesi prima del rientro:

Incontro con HR per aggiornamenti su cambiamenti aziendali, team, progetti e obiettivi.
L'incontro diventa anche uno spazio di confronto su aspettative ed esigenze della madre.



02

Al rientro:

Incontro con con neomamma, manager e HR per la condivisione Job Description, obiettivi, progetti in corso e percorso formativo; valutazione delle opportunità di crescita in base alle aspettative della lavoratrice.



Back to Work

03

Nei mesi successivi:

Incontro trimestrali di feedback con HR fino a un anno dal rientro.

Servizi post maternità/paternità

- ✓ **Piattaforma di supporto psicologico**
- ✓ **Sportello nutrizionale**
- ✓ **Incontri di ascolto e supporto con HR**
- ✓ **Eventuale formazione ad hoc**
- ✓ **Accesso alla palestra aziendale con personal trainer dedicato**



LINEE GUIDA

Guida pratica per la maternità: cosa fare e quando (1/2)

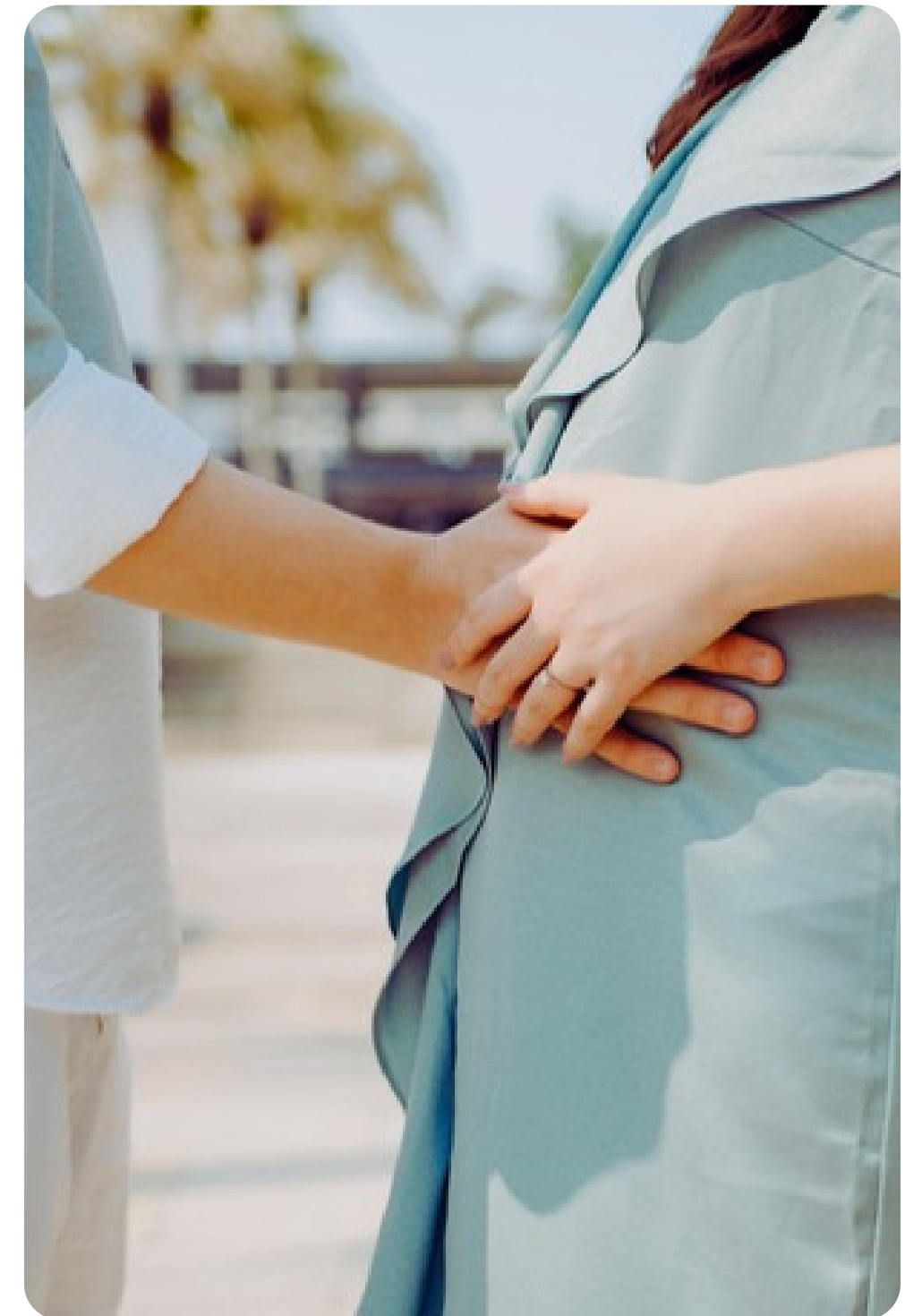
1

Alla scoperta della gravidanza

- Quando ti senti pronta, informa la/il tua/o manager e avvisa HR e Medico competente, così da verificare eventuali limitazioni legate alla mansione. La comunicazione sarà gestita nel pieno rispetto della tua *privacy* finché non vorrai renderla pubblica;
- **Entro il 7° mese**, invia a HR il certificato di gravidanza rilasciato dal/la ginecologo/a;
- Inserisci la richiesta di maternità sul portale **INPS** e invia il riepilogo a **HR**.

Se scegli di lavorare anche all'8° o 9° mese

1. Invia al Medico competente il **certificato** del/la ginecologo/a che attesta la possibilità di lavorare oltre il 7° mese;
2. Carica sul portale INPS la **richiesta di flessibilità** del congedo obbligatorio, allegando entrambi i certificati;
3. Invia i certificati e il riepilogo INPS a **HR**.



Guida pratica per la maternità: cosa fare e quando (2/2)

2

Alla nascita del/della bambino/a

- Comunica la nascita all'azienda **entro 30 giorni**;
- Presenta sul portale INPS la **domanda di maternità** per i mesi successivi al parto;
- Invia il riepilogo a **HR**.

3

Pianificazione del rientro a lavoro

- Contatta la/il tua/o manager per definire la **data di rientro**, incluse eventuali ferie o congedo parentale;
- Se richiedi il part-time, HR definirà con te un **orario strutturato** (in questo caso non è prevista flessibilità in entrata/uscita).

4

Utilizzo congedo parentale

- Inserisci la richiesta sul portale **INPS** e invia il riepilogo a **HR**.

5

Alla nascita del/della bambino/a

- Comunica alla/ao tua/o manager come intendi organizzare **le due ore** di permesso;
- Condividi le informazioni anche con **HR**.



1

Quando la collega comunica la gravidanza

- Congratulati in modo discreto, senza fare domande personali;
- Mantieni la notizia strettamente confidenziale e offri supporto;
- Ricorda alla collega che dovrà presentare il certificato medico di gravidanza e confrontarsi con HR; ma non raccogliere documenti né informazioni mediche.

2

Gestione del lavoro durante la gravidanza

- Chiedi se ci sono **indicazioni** o **limitazioni** da parte del medico;
- Favorisci un'organizzazione del lavoro **flessibile** (es. orari e carichi);
- Prevedi **check periodici** per valutare eventuali modifiche all'attività lavorativa;
- Quando la notizia sarà formalizzata, **supporta** la gestione del **team**, valutando - insieme all'HR - la redistribuzione delle attività ed eventuali sostituzioni/coperture.

3

Al momento del rientro

- **2 mesi prima:** HR incontra la collega per aggiornamenti su team, progetti e obiettivi;
- **Prima del rientro:** prepara Job Description aggiornata, obiettivi, progetti e formazione;
- **Al rientro:** incontro manager-HR-neomamma per allineamento su ruolo, obiettivi e sviluppo;
- **Dopo il rientro:** incontri trimestrali di feedback per 12 mesi.



Ricorda: la neomamma ha pieno diritto a usufruire di congedi e permessi previsti dalla normativa.



Tutte le informazioni relative alla maternità e allo stato di salute devono essere trattate nel pieno rispetto della normativa privacy (GDPR), con accesso limitato ai soli soggetti autorizzati.



Per dubbi e chiarimenti, fai riferimento all'ufficio HR e alla policy ufficiale.





1 Prima del congedo

- Congratulati in modo discreto, senza fare domande personali;
- Mantieni la notizia strettamente confidenziale e offri supporto;
- Ricorda al collega di confrontarsi con HR, ma non raccogliere documenti né informazioni mediche.



2 Durante il congedo di paternità

- **Non contattare** il collaboratore per attività lavorative, salvo casi di vera urgenza;
- Evita riunioni, e-mail o richieste operative.



3 Al momento del rientro

- Fissa un breve **meeting di rientro** per aggiornare su eventuali novità del team o dei progetti.



APPROCCIO MANAGERIALE CONSAPEVOLE

- **Evita pregiudizi**, anche inconsci: non dare per scontato che la paternità riduca disponibilità, ambizione o interesse alla crescita;
- Continua a offrire le **stesse opportunità professionali**;
- Ricorda che l'arrivo di un figlio porta nuovi ritmi e un periodo di adattamento: nelle prime settimane è importante mostrare **comprensione, pazienza e attenzione** al benessere del collaboratore.



Ricorda: il neopapà ha pieno diritto a usufruire di congedi e permessi previsti dalla normativa.



Per dubbi e chiarimenti, fai riferimento all'ufficio HR e alla policy ufficiale.

Contatti



E-mail:

info@specialcavi.it



Sito web:

www.specialcavi.it



Specialcavi Baldassari S.r.l.

Via G. Pieraccini, 76 - 55012 Capannori (LU) - Italia

P.Iva/C.F. IT 01387320446

Codice SDI A47070H7