**PROGRAMMA DI DIFESA DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITÀ E DELLA GENITORIALITA'**

Rev. 00 del 21.09.2026

*(UNI/PdR 125:2022 – Area 6: Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro)*

---

**1. Finalità**

L'azienda riconosce la tutela della **maternità, della paternità e della genitorialità** come elemento fondamentale per la promozione delle pari opportunità, della corresponsabilità genitoriale e del benessere organizzativo.
Il presente Programma ha l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni, assicurando la piena tutela delle lavoratrici e dei lavoratori durante i periodi di maternità, paternità e genitorialità, nonché la continuità professionale al rientro.

---

**2. Ambito di applicazione**

Il Programma si applica a tutto il personale e riguarda la gestione dei periodi di maternità, paternità, congedi parentali e delle fasi di rientro al lavoro successive.

Si applica a **tutto il personale**, indipendentemente da:

- tipologia contrattuale;
- livello o mansione;
- CCNL applicato.

e riguarda:

- maternità;
- paternità;
- congedi parentali;
- rientro al lavoro dopo assenze per genitorialità.

---

**3. Principi di riferimento**

L'azienda si impegna a:

- rispettare la normativa vigente in materia di tutela della maternità e paternità;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare;
- promuovere la continuità professionale e la valorizzazione delle competenze.

---

**4. Misure di tutela durante la maternità**

Durante il periodo di gravidanza e maternità l'azienda garantisce:

- il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza;
- l'assenza di penalizzazioni economiche o professionali;
- la riservatezza delle informazioni personali;
- il supporto informativo sui diritti e sulle modalità di fruizione dei congedi.

---

**5. Gestione di tutela durante la paternità**

L'azienda tutela la paternità riconoscendo e promuovendo il diritto dei padri alla fruizione dei congedi previsti dalla normativa vigente, favorendo la corresponsabilità genitoriale e la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.
La fruizione dei congedi di paternità e parentali non comporta penalizzazioni retributive, professionali o di carriera. È garantito il rientro nella stessa mansione o in mansione equivalente, nel rispetto dei criteri di equità e non discriminazione.
Ove possibile, il rientro al lavoro può essere accompagnato da misure di flessibilità organizzativa, in coerenza con le esigenze aziendali e personali.

---

**6. Misure di sostegno alla genitorialità**

Nell'ambito delle politiche aziendali di sostegno alla genitorialità e di promozione del benessere dei dipendenti, l'azienda riconosce ai lavoratori ed alle lavoratrici un bonus nascita pari ad € 100,00 lordi in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio.
Tale iniziativa rappresenta una misura di supporto alla famiglia e rientra tra gli strumenti adottati dall'organizzazione per favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata.

---

**7. Gestione del rientro al lavoro**

Al rientro dalla maternità, dalla paternità o dai congedi parentali, è garantito il rientro nella stessa mansione o in mansione equivalente, senza penalizzazioni su retribuzione, inquadramento o percorsi professionali.
Il rientro può essere accompagnato, ove possibile, da misure di flessibilità organizzativa, al fine di favorire un reinserimento graduale ed efficace nonchè di momenti di affiancamento e/o formazione ove necessari (ad es. cambiamenti organizzativi, ecc.)

---

**8. Conciliazione vita-lavoro**

L'azienda promuove strumenti di conciliazione quali:

- flessibilità oraria compatibile con l'organizzazione del lavoro;
- utilizzo dei congedi previsti dalla normativa;
- valutazione di soluzioni organizzative che favoriscano l'equilibrio tra esigenze personali e lavorative.

Gli accordi di flessibilità organizzativa adottati dall'azienda costituiscono parte integrante del Programma di Difesa della Maternità e della Genitorialità e rappresentano uno degli strumenti operativi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tali accordi sono finalizzati a favorire il rientro al lavoro e la continuità professionale, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e non discriminazione.

---

**9. Monitoraggio e miglioramento**

L'attuazione del presente programma è oggetto di:

- monitoraggio periodico nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere;
- riesame periodico;
- eventuale aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa e organizzativa.

Il presente Programma di Difesa della Maternità e della Paternità è parte integrante del sistema di gestione per la parità di genere ed è oggetto di monitoraggio periodico del comitato Guida nonchè **della Direzione** nell'ambito della revisione periodica ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

---

**10. Diffusione**

Il programma di difesa della maternità, paternità e della genitorialità è:

- comunicato al personale (interventi formativi specifici o mail o bacheca aziendale);
- reso disponibile tramite i canali aziendali;
- parte integrante delle politiche di parità di genere dell'organizzazione.