



**COOPERATIVA
LINDBERGH**

POLITICA PARENTALE

REV. 00 del 13 GENNAIO 2026

Sommario

1.	FINALITA' E VALORI DI RIFERIMENTO	3
2.	I PRINCIPI ISPIRATORI	3
3.	MISURE A SOSTEGNO NEL PERIODO PRE-NASCITA	3
4.	CONGEDI E PERMESSI	4
5.	SUPPORTO AL RIENTRO AL LAVORO (BACK TO WORK)	4
6.	INCLUSIVITA' E CONDIVISIONE DEI RUOLI FAMILIARI	5
7.	INFORMAZIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO	5
8.	REGOLAMENTO SMART WORKING	5

1. FINALITA' E VALORI DI RIFERIMENTO

COOPERATIVA LINDBERGH (di seguito denominata anche solo “LINDBERGH”) riconosce la genitorialità come un valore sociale e personale fondamentale, e si impegna a creare condizioni che favoriscano la cura, l’equilibrio vita-lavoro e la continuità del percorso professionale di lavoratrici e lavoratori che diventano genitori. La presente Politica Parentale si inserisce nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e concorre a promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso.

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali che animano tale POLITICA PARENTALE sono i seguenti:

- **Inclusività e non discriminazione:** nessuna persona deve subire trattamenti sfavorevoli in relazione alla maternità, paternità o responsabilità familiari.
- **Equità di carriera e retributiva:** la genitorialità non deve costituire limite alle prospettive professionali.
- **Condivisione:** la cura dei figli è una responsabilità comune e può essere armonizzata con il lavoro.
- **Trasparenza:** la comunicazione sui diritti e sulle misure disponibili deve essere chiara e accessibile.

3. MISURE A SOSTEGNO NEL PERIODO PRE-NASCITA

La persona che comunica la gravidanza o l’arrivo di un/a figlio/a viene supportata in modo dedicato attraverso:

- Colloquio informativo con HR per chiarire diritti, tutele, flessibilità e congedi.
- Valutazione degli eventuali rischi legati alla mansione, con eventuali adattamenti operativi.
- Possibilità di fruire di orari flessibili secondo necessità.
- Permesso retribuito per le visite mediche correlate alla gravidanza come previsto dalla normativa.

4. CONGEDI E PERMESSI

LINDBERGH garantisce piena applicazione della normativa vigente (D.Lgs. 151/2001) e promuove la fruizione equilibrata dei congedi, indipendentemente dal genere.

Il personale è incoraggiato a usufruire dei congedi di maternità, paternità e parentali, senza pregiudizio per ruolo, percorso di carriera o valutazione della performance. Sono, inoltre, riconosciuti permessi non retribuiti in caso di malattie dei figli, secondo le previsioni di legge.

Congedo di paternità aziendale aggiuntivo

Al fine di promuovere una reale equità tra i generi e sostenere la genitorialità condivisa, l'Azienda riconosce ai padri 10 giorni di congedo di paternità aggiuntivi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

In conformità all'art. 27-bis del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come stabilizzato dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), il congedo di paternità obbligatorio è fissato in 10 giorni fruibili nei cinque mesi successivi alla nascita, adozione o affidamento del minore.

L'Azienda, in un'ottica di sostegno alla conciliazione vita-lavoro e in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022 per la Certificazione della Parità di Genere, mette a disposizione *ulteriori 10 giorni retribuiti al 100%*, da fruire secondo le stesse modalità temporali e comunicative previste dalla legge.

Questa misura è volta a favorire la partecipazione equilibrata dei genitori alla cura dei figli, a ridurre i divari di genere nella gestione delle responsabilità familiari e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e responsabile.

Il congedo di paternità aziendale aggiuntivo entrerà in vigore dalla data di approvazione del seguente documento, 13 Gennaio 2026.

5. SUPPORTO AL RIENTRO AL LAVORO (BACK TO WORK)

Per facilitare un rientro graduale e sostenibile, l'azienda garantisce:

- Incontro di rientro con HR e Responsabile di funzione.
- Accesso a forme di flessibilità oraria o smart working compatibilmente con le esigenze operative

Salvaguardia del ruolo, delle competenze e del livello retributivo.

- Nessuna penalizzazione nei sistemi di valutazione e crescita.

6. INCLUSIVITA' E CONDIVISIONE DEI RUOLI FAMILIARI

LINDBERGH promuove una cultura che incoraggia la condivisione dei compiti di cura tra genitori, favorendo e sostenendo la fruizione del congedo parentale anche da parte dei padri. L'azienda si impegna a comunicare attivamente le opportunità disponibili e a sensibilizzare tutto il personale.

7. INFORMAZIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO

La presente Politica Parentale è pubblicata internamente ed è resa accessibile a tutte le persone dell'organizzazione. Il suo stato di applicazione viene monitorato annualmente dal Comitato Guida e dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Eventuali revisioni saranno approvate dalla Direzione.

8. REGOLAMENTO SMART WORKING

Art. 1 - Avvio e durata

L'attivazione della modalità di lavoro agile, in conseguenza di accordo individuale, verrà comunicata mediante il modello Unilav al Centro per l'impiego nei termini e secondo le disposizioni di legge. L'accordo sarà altresì oggetto di comunicazione all'Ente Bilaterale Nazionale **EBCE**.

Art. 2 - Svolgimento del rapporto

Il lavoratore svolgerà la prestazione in modalità di lavoro agile secondo una articolazione settimanale

garantendo almeno due giornate (o 4 mezze) settimanali.

Per lo svolgimento della prestazione presso la propria abitazione il lavoratore non riceverà alcun trattamento di missione ovvero di qualsivoglia altre indennità comunque connessa alla nuova temporanea allocazione.

La prestazione lavorativa nelle giornate ulteriori rispetto a quelle in cui viene svolta in modalità

di lavoro agile, dovrà essere effettuata presso le abituali sedi di lavoro.

Nel periodo durante il quale il lavoratore svolgerà l'attività con la modalità di lavoro agile, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività in azienda, così come riportato nella lettera di assunzione.

Il lavoratore è tenuto, nel caso di impedimenti di qualsivoglia natura o malfunzionamento dei sistemi di collegamento, a darne segnalazione al datore di lavoro con la massima tempestività.

Il datore di lavoro si riserva in tal caso di richiamare il lavoratore in sede.

Il lavoratore è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza, nonché rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro. Inoltre, è obbligato a non trattare in alcun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro.

Il lavoratore si impegna anche a rispettare il regolamento e gli usi aziendali oltre alle altre disposizioni interne all'azienda.