



**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	4
7.	INFORMAZIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO	4

## 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.