



1. Premessa

Sapir riconosce il valore delle persone sia nell'ambito professionale, sia relativamente alla sfera privata e, per tale motivo, sostiene i diritti legati alla genitorialità dei dipendenti.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti e resa accessibile a tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di renderne i contenuti impattanti anche tramite la rete sociale aziendale.

2. Normativa applicabile

La presente Policy si impegna a rispettare quanto previsto dal CCNL applicato, nonché alla normativa 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).

3. Inclusività e divieto di discriminazione

Sapir, nel totale di una piena inclusività, supporta tutte le famiglie. Pertanto, sostiene le famiglie composte da:

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

Lo scopo della presente policy è anche quello di contrastare, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, ogni tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

4. Informazione e condizioni di lavoro adeguate

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni dipendente deve essere informato dall'Ufficio Risorse Umane circa i 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
- Aspetti legislativi e retributivi

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si possono rendere necessari adattamenti all'ambiente di lavoro ed alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riguardanti la natura propria del ruolo e l'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.

In tal senso, viene predisposta un'apposita istruzione operativa I.43, consegnata a tutte le lavoratrici.

5. Comunicazione con l'azienda durante il congedo parentale

Sapir, durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, lascia a disposizione del genitore i dispositivi aziendali che lo stesso utilizza normalmente per svolgere il proprio



POLICY TUTELA DELLA GENITORIALITA'

lavoro (es. cellulare aziendale, pc portatile- se forniti) affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui cambiamenti organizzativi, ecc.

6. Congedi

Sapir si impegna ad assicurare un adeguato sostegno personale e professionale in linea con le esigenze e le specifiche competenze tecnico-professionali della dipendente che dichiara di essere in stato di gravidanza, durante le fasi di pre e post maternità.

Sapir promuove lo sviluppo, dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza da parte dell'interessata, di un programma di accompagnamento personalizzato, in base al profilo professionale della persona e delle esigenze di tutela della maternità, con riguardo alla trasparenza sulle dinamiche professionali di organizzazione del periodo di assenza e di rientro al lavoro.

Sapir pone la medesima importanza anche alla tutela della genitorialità paterna, quale promozione della cultura della collaborazione familiare, favorendo e non ostacolando l'utilizzo dei relativi permessi.

Inoltre, Sapir all'interno del proprio contratto di secondo livello, prevede n.8 ore di permesso retribuito annuali per visite mediche previste per i figli e certificate dal medico competente.

Per la concessione e l'utilizzo di tutti i congedi concessi alla figura del genitore, si rimanda alla normativa di riferimento.

Ravenna, 28/02/2023

Il Datore di Lavoro
Dott. Mauro Pepoli
