

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	<div>SR</div> <div>San Raffaele</div>
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	Rev. 00
		01.04.2025

PRO DEI 06

Procedura genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro


REDAZIONE, VERIFICA ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO			
	NOME	RUOLO	FIRMA
Redatta da:	Dott. Diego Giorgini	Direttore Risorse Umane	<i>Firmato digitalmente</i>
Verificato da:	Dott. Diego Giorgini	Responsabile del Sistema di Gestione delle Pari Opportunità	<i>Firmato digitalmente</i>
Approvato da:	Carlo Trivelli	Presidente Comitato Pari Opportunità	<i>Firmato digitalmente</i>

STATO DELLA REVISIONE		
REVISIONE N.	DATA	MOTIVO DELL'AGGIORNAMENTO
00	01.04.2025	Prima emissione

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	 San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

INDICE

1. SCOPO.....	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
3. DEFINIZIONI – NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	4
5. MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA’ E DELLA FAMIGLIA PREVISTE DALLA LEGGE	5
5.1 Congedo di maternità o di paternità alternativo, maternità anticipata, flessibilità	5
5.2 Congedo di paternità obbligatorio.....	6
5.3 Congedo parentale	6
5.4 Congedo per malattia del figlio	7
5.5 Riposi giornalieri (cosiddetti “per allattamento”).....	7
Ulteriori misure	8

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

1. SCOPO

La presente procedura ha lo scopo di creare, in coerenza con i principi del Codice Etico e della Politica per la diversità equità ed inclusione, pari condizioni ed opportunità per i dipendenti genitori.

Il Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest S.p.A. crede che le famiglie dei dipendenti e collaboratori siano una ricchezza, da tutelare e valorizzare, per una più piena e completa soddisfazione della persona. A tal fine si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, favorendo il reinserimento al termine e garantendo il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse all'assenza. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità, favorendo altresì la richiesta per il congedo di paternità.

Nello specifico, la presente procedura ha un triplice obiettivo:

- sostenere la genitorialità
- supportare i neogenitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo prenatale);
- sostenere i neogenitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work-life balance (periodo post-nascita).


La procedura descrive le misure di legge e quelle aziendali a disposizione del dipendente/genitore. Descrive inoltre il passaggio di informazioni fra il dipendente/genitore e i diversi servizi aziendali coinvolti.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura si applica al Gruppo San Raffaele, o semplicemente "Gruppo", e si intende la holding San Raffaele, le sue controllate e il socio di minoranza Finanziaria Tosinvest spa e in particolare alle strutture del perimetro di certificazione del sistema di gestione della parità di genere.

3. DEFINIZIONI – NORMATIVA E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO


Definizioni	
Conciliazione vita-lavoro	capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata
Welfare aziendale	insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita"
Part time verticale	l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma limitatamente a

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

	periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno
Part time orizzontale	la riduzione di orario è prevista in relazione al normale orario giornaliero di lavoro
Part time misto	caratterizzato da una combinazione di part-time verticale e orizzontale
Medico Competente	Si occupa di svolgere attività di sorveglianza e visite mediche per assicurarsi che i lavoratori godano di buona salute
Intranet Aziendale	Portale web aziendale privato, accessibile esclusivamente alle persone che lavorano in azienda
Acronimi	
INPS	Istituto Nazionale della previdenza Sociale
Funzioni aziendali citate (abbreviazioni ufficiali)	
Ufficio HR	Ufficio Risorse Umane

4. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).
- Codice Etico adottato dalle aziende del Gruppo San Raffaele
- Politica per la diversità, equità ed inclusione Gruppo San Raffaele
- CCNL applicabile ed eventuali accordi integrativi anche territoriali
- D.lgs. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

- INPS: Congedi parentali - Congedi di maternità e paternità alternativo - Congedo di paternità obbligatorio – Congedo malattia figli – Riposi giornalieri (per allattamento) – Assegno Unico Universale
- Direttiva Europea n.2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza
- D.Lgs. 105/2022 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza

5. MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA' E DELLA FAMIGLIA PREVISTE DALLA LEGGE

Il Gruppo San Raffaele, nel perseguimento dei propri obiettivi di business, si impegna a sostenere i propri dipendenti-genitori, garantendo l'applicazione degli istituti normativi a sostegno della maternità/paternità, della genitorialità e della famiglia messi a disposizione dalla normativa.

Si impegna inoltre affinché le misure adottate, istituzionali e aziendali, siano rese disponibili ai propri dipendenti anche attraverso la creazione e l'aggiornamento di una sezione dedicata nel Portale del dipendente ADP.

5.1 Congedo di maternità o di paternità alternativo, maternità anticipata, flessibilità

Il congedo di maternità è un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio.


In presenza di situazioni particolarmente gravi, quali morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio da parte della madre ovvero affidamento esclusivo del bambino al padre, l'astensione dal lavoro spetta al padre in sostituzione della madre (congedo di paternità alternativo).

Il congedo di maternità è un periodo di assenza dal lavoro per le lavoratrici dipendenti, di 5 mesi totali, che include il periodo di gravidanza e la fase successiva al parto. La lavoratrice può scegliere la distribuzione del congedo, tipicamente 2 mesi prima e 3 dopo il parto, o una modalità flessibile con 1 mese prima e 4 dopo, previa certificazione medica. Un'astensione anticipata dal lavoro può essere disposta prima del periodo standard in caso di gravidanza a rischio o se la mansione della lavoratrice è incompatibile con la gravidanza stessa.

L'indennità di congedo prevista per legge è a carico dell'INPS, anticipata dal datore di lavoro, ed è pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La differenza è integrata dall'azienda, in ottemperanza al CCNL applicabile. Il diritto al congedo obbligatorio spetta anche in caso di adozione o affidamento di minori.

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

In caso di ricovero del bambino in una struttura ospedaliera, il congedo di maternità o paternità alternativo può essere sospeso, anche parzialmente, fino alle dimissioni del bambino.

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

La dipendente ha l'obbligo di comunicare tempestivamente il proprio stato di gravidanza al datore di lavoro tramite il Medico Competente che, sulla base dei rischi specifici della mansione, effettua una formale valutazione a tutela della madre e del nascituro. Il Medico Competente determina quali provvedimenti e azioni intraprendere o se sia necessario avviare la richiesta di maternità anticipata.

Anche nel caso di concessione della flessibilità del congedo di maternità, che prevede la possibilità di lavorare durante l'ottavo o il nono mese di gravidanza per fruirne dopo il parto, questa è subordinata alla verifica da parte del Medico Competente, sulla base dei rischi specifici della mansione.

La domanda di congedo per maternità deve essere presentata, dalla dipendente all'INPS, 2 mesi prima la data presunta del parto (anche nel caso di flessibilità) e la copia della ricevuta e del riepilogo, inviati all'Ufficio Risorse Umane.

Successivamente alla nascita, il genitore dipendente deve presentare all'Ufficio HR, la documentazione e i dati del nascituro necessari per l'aggiornamento delle anagrafiche.

5.2 Congedo di paternità obbligatorio


Il congedo di paternità obbligatorio è un periodo di astensione dal lavoro di 10 giorni lavorativi (20 in caso di parto plurimo) che spetta ai padri lavoratori dipendenti. Le giornate di congedo non sono frazionabili ad ore e possono essere utilizzate anche in via non continuativa nell'arco di tempo tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i 5 mesi successivi alla nascita. I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. Spetta anche ai padri adottivi e affidatari. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo.

L'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione ed è anticipata dal datore di lavoro. Il padre dipendente comunica all'Ufficio HR i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio.

5.3 Congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro. E' concesso ad entrambi i genitori, in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a 10 mesi, elevabili a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno 3 mesi.

I periodi di congedo possono essere fruiti dai genitori contemporaneamente. Il congedo è concesso anche in caso di adozione o affidamento, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia,

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età. In caso di parto, adozione o affidamento plurimi, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino. Il congedo può essere frazionato a ore.

Il congedo parentale è indennizzato dall'INPS fino al raggiungimento del limite di coppia di 9 mesi totali. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro. Il primo mese di congedo parentale fruito dalla coppia è indennizzato all'80% della retribuzione media; i successivi periodi sono indennizzati al 30% della retribuzione media. Ad ogni genitore spetta un periodo indennizzabile di 3 mesi non trasferibili all'altro genitore. Ad entrambi spetta, alternativamente, un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi. Il resto del congedo non è indennizzato. La domanda di congedo deve essere presentata dal/la dipendente all'INPS e la copia della ricevuta e del riepilogo, consegnati all'Ufficio HR.


5.4 Congedo per malattia del figlio

I genitori lavoratori dipendenti possono astenersi, alternativamente ma illimitatamente, dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni. Il congedo per malattia del figlio spetta anche ai genitori adottivi o affidatari. Tale congedo non è retribuito, ed è coperto da contribuzione figurativa. I genitori lavoratori per poter usufruire del permesso per malattia del figlio, devono presentare all'Ufficio HR il certificato di malattia rilasciato dal medico curante del figlio.

5.5 Riposi giornalieri (cosiddetti “per allattamento”)

La lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a 2 periodi di riposo di 1 ora lavorativa ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, fino al 1° anno di vita del bambino o entro 1 anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento. In caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore, il periodo di riposo riconosciuto è solo 1. I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambini. L'indennità dei riposi è pari alla retribuzione ed è anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS. Le lavoratrici informano il datore di lavoro che intendono usufruire dei riposi comunicandolo all'Ufficio HR e al servizio di appartenenza.

I lavoratori dipendenti, oltre alla suddetta comunicazione, devono inoltrare autorizzazione preventiva all'INPS, fornendo poi copia della ricevuta di accettazione all'Ufficio HR, poiché i permessi per allattamento sono riconosciuti al padre lavoratore solo nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre o in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga o nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente o in caso di morte o di grave infermità della madre.

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

Ulteriori misure

Permessi retribuiti

Durante il periodo di gravidanza, le lavoratrici, che non hanno a disposizione la banca ore, possono fruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Tali permessi sono a carico del datore di lavoro e il loro utilizzo è subordinato alla presentazione della relativa domanda all'Ufficio HR e alla certificazione dell'assenza.

Banca ore

Le ore eccedenti lavorate possono essere accantonate nella Banca Ore, se previsto nel contratto applicato, per conciliare **vita lavorativa e vita familiare**, in particolare per un ulteriore supporto ai genitori.

Salvaguardia del posto di lavoro

La salvaguardia del posto di lavoro in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino è un diritto fondamentale. Le aziende del Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest S.p.A. pertanto, garantiscono ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

Piano di gestione delle fasi della maternità

Il piano ha l'obiettivo di definire le attività di supporto e coinvolgimento delle risorse interessate per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo) al fine di migliorare il benessere individuale e contribuire a creare un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e più produttivo.

Area informativa portale interno


All'interno del Portale del dipendente ADP è presente una sezione dedicata alla genitorialità in cui le risorse possono accedere a contenuti specifici a supporto del loro nuovo ruolo.

Priorità liste attese

Le aziende del Gruppo San Raffaele garantiscono alle neo mamme l'accesso prioritario ai servizi sanitari erogati, al fine di ridurre i tempi di attesa e favorire un supporto tempestivo nelle fasi pre e post parto. La misura si applica a tutte le prestazioni per la salute della madre e del neonato, comprese visite di controllo, esami diagnostici, consulenze specialistiche e percorsi di sostegno alla maternità.

Convenzioni

Le aziende del Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest S.p.A mettono a disposizione del personale un sistema di convenzioni accessibile tramite una piattaforma dedicata direttamente del Portale del dipendente ADP. Attraverso questa piattaforma, i dipendenti possono consultare e usufruire facilmente di

 Finanziaria Tosinvest	Procedura DEI 06	SR San Raffaele
		Rev. 00
	Genitorialità e conciliazione dei tempi-vita lavoro	01.04.2025

agevolazioni e sconti presso enti, esercizi commerciali e servizi convenzionati. In particolare la piattaforma di convenzioni è dedicata ai dipendenti e ai loro familiari, con codici sconto e promozioni esclusive su prodotti e servizi. Nella categoria *Tempo libero*, i neo genitori trovano offerte su giochi e articoli per bambini, per vivere al meglio il tempo in famiglia.

Priorità liste attese

Le aziende del Gruppo San Raffaele garantiscono alle neo mamme l'accesso prioritario ai servizi sanitari erogati, al fine di ridurre i tempi di attesa e favorire un supporto tempestivo nelle fasi pre e post parto. La misura si applica a tutte le prestazioni per la salute della madre e del neonato, comprese visite di controllo, esami diagnostici, consulenze specialistiche e percorsi di sostegno alla maternità.

Gestione turni

Le aziende del Gruppo San Raffaele e Finanziaria Tosinvest S.p.A. adottano un sistema di gestione dei turni volto a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare. In particolare, vengono considerate con priorità le esigenze dei dipendenti con figli minori, garantendo maggiore flessibilità nella pianificazione dei turni, possibilità di scambio tra colleghi e accesso preferenziale ai turni diurni o feriali, compatibilmente con le necessità del servizio. L'obiettivo è promuovere il benessere del personale e migliorare l'equilibrio tra lavoro e famiglia, senza compromettere la qualità dei servizi erogati.