



POLITICA SULLA GENITORIALITÀ

Acque del Chiampo S.p.A., attraverso la propria attività, ambisce a creare valore a beneficio dell'intera collettività e, in particolare, si pone l'obiettivo concreto di contribuire al miglioramento del benessere delle persone che lavorano nella sua organizzazione.

Acque del Chiampo S.p.A. è consapevole dell'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo e positivo ed è particolarmente attenta alla salute ed alla qualità della vita dei propri collaboratori e collaboratrici. In particolare, la Società riconosce la centralità della famiglia nella vita personale e sociale e si impegna per favorirne lo sviluppo e ad eliminare gli ostacoli alla genitorialità che possono derivare dall'occupazione professionale di donne e uomini.

In questo quadro, la **Policy a supporto della Genitorialità di Acque del Chiampo S.p.A.** rappresenta uno strumento di rafforzamento delle politiche aziendali a supporto della vita familiare, volto a fornire sostegno a chi, in Azienda, diventa genitore: una molteplicità di iniziative, servizi e pratiche aziendali in continua evoluzione, che mirano a migliorare i diversi aspetti della genitorialità, sia nel periodo pre-natale sia in quello post-nascita. La Policy è rivolta a tutti i collaboratori e le collaboratrici diretti di Acque del Chiampo S.p.A., ovvero padri e madri, sia che si tratti di genitori naturali o adottivi, di sesso opposto o dello stesso sesso.

I Principi della Policy per la Genitorialità di Acque del Chiampo S.p.A.

1) Conformità alla normativa vigente in Italia

La Policy rispetta pienamente quanto previsto dal C.C.N.L. Gas-Acqua attualmente in vigore e la normativa vigente in Italia a tutela della maternità e della paternità.

2) Inclusività

La Policy rispetta e incoraggia la piena inclusività, applicandosi a tutte le famiglie:

- Famiglie con genitori di sesso opposto
- Famiglie con genitori dello stesso sesso
- Famiglie con genitori adottivi, dello stesso sesso o di sesso opposto
- Famiglie con genitori non sposati, dello stesso sesso o di sesso opposto
- Famiglie monogenitoriali

3) Protezione contro ogni discriminazione

Questa Policy rafforza le tutele nei confronti di ogni collaboratore o collaboratrice di Acque del Chiampo S.p.A. che diventa genitore e lo/la protegge contro qualsiasi forma di discriminazione, con particolare riguardo ai processi di selezione, agli avanzamenti di carriera ed alle condizioni retributive.



4) Pieno accesso alle informazioni sui diritti e doveri della genitorialità

La Policy garantisce a tutte le collaboratrici in stato di gravidanza ed a collaboratori e collaboratrici in procinto di diventare genitori pieno accesso ai diritti e doveri spettanti in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore. Il Servizio Risorse Umane si occupa di rendere immediatamente accessibili tali informazioni nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un figlio/una figlia. Tra queste:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al congedo
- Aspetti legislativi e retributivi
- Diritto a lavorare in condizione idonee rispetto al proprio status

1. IL PERIODO PRE-NASCITA

Acque del Chiampo S.p.A. supporta i genitori in questo delicato periodo di vita innanzitutto prevedendo un incontro tra il futuro genitore e il Responsabile di Servizio, nonché con il Responsabile del Servizio Risorse Umane. Questi incontri sono volti a condividere le informazioni necessarie, ascoltare le esigenze e le domande del futuro genitore e avviare eventuali valutazioni sull'adeguatezza delle condizioni di lavoro.

Condizioni di lavoro adeguate

- La gravidanza, il puerperio o il periodo di allattamento sono stati fisiologici delle lavoratrici che, se privi di complicazioni, risultano pienamente compatibili con una normale attività lavorativa. In alcune situazioni però l'ambiente lavorativo o il lavoro stesso possono determinare rischi per la salute della lavoratrice gestante e/o del nascituro.
- Si rende necessario quindi definire degli specifici accorgimenti preventivi e protettivi riguardanti la natura propria del ruolo e l'ambiente di lavoro, e soluzioni che siano in grado di garantire che la gestante o la puerpera non svolga mansioni che possano compromettere la salute fisica o quella del bambino. Tali condizioni di lavoro, confacenti allo stato della futura mamma, sono approvate dal Datore di Lavoro di riferimento.
- Le vigenti norme di legge sulla tutela e sostegno della maternità impongono di adottare particolari cautele in ambito lavorativo per le donne che abbiano comunicato alla Società il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo, fino ai 7 mesi di età del figlio.
- In linea con la normativa vigente in materia di tutela delle lavoratrici madri, se nell'attività svolta dalle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sono presenti rischi di esposizione ad agenti fisici (freddo, caldo), chimici o biologici, nonché rischi derivanti da movimenti, postazioni di lavoro, fatica mentale e fisica e che comunque possono influire sulla sicurezza delle lavoratrici, il datore di lavoro concordemente con il servizio di prevenzione e protezione e con il medico competente ha definito una valutazione dei rischi con specifiche misure di prevenzione e protezione, che vanno dalla modifica temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, allo spostamento della lavoratrice ad altre mansioni protette.
- Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza la Società valuta la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione.
- In base a quanto prescritto dall'art. 11 del D.Lgs. 151 del 2001, si informano le lavoratrici che, sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi delle vigenti leggi sulla sicurezza ed igiene del lavoro, alcune mansioni necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.
- Particolare attenzione viene posta a tutte le lavoratrici a contatto con il pubblico e la clientela per le quali viene indicata l'astensione anticipata per mitigare l'esposizione ai rischi, così come per le



lavoratrici specialiste e/o addette ai reparti di operative della depurazione, a cui viene interdetta qualsiasi attività di movimentazione manuale dei carichi, fatta salva la possibile astensione anticipata e facilitata l'alternanza tra la posizione in piedi e seduta.

- Se da un lato tali adattamenti alle condizioni, al ruolo ed all'ambiente di lavoro devono essere applicati in modo stabile e continuativo non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza, altre attenzioni si è stabilito debbano essere complementari per un fisiologico svolgimento appunto della gestazione e del puerperio in continuità con l'attività lavorativa quali, elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Parcheggio di cortesia presso il luogo di lavoro
 - Trasferimento della postazione a piano terra in caso di edificio sprovvisto di ascensore

Flessibilità dell'orario di lavoro

Acque del Chiampo S.p.A., con l'obiettivo di continuare a favorire lo sviluppo di un'organizzazione flessibile e orientata a garantire il continuo miglioramento del *work-life balance* delle lavoratrici e dei lavoratori, il 25 settembre 2023 ha siglato con le Organizzazioni Sindacali un "*Accordo per l'introduzione di un modello di smart working strutturale in Acque del Chiampo S.p.A.*" per tutti/e i/lle dipendenti (compatibilmente con le mansioni svolte), che prevede che le/gli stesse/i lavorino per un massimo di due giorni alla settimana da remoto E' possibile fare riferimento al testo dell'accordo disponibile sulla piattaforma Zucchetti e consegnato al personale che ha già fatto richiesta di poter lavorare in modalità agile.

Alle collaboratrici che decidono di posticipare l'inizio del congedo di maternità obbligatoria a un mese prima della data presunta del parto o alla data presunta del parto, Acque del Chiampo S.p.A. offre la possibilità di lavorare al 100% da remoto a partire dall'inizio dell'ottavo mese di gravidanza, compatibilmente con le mansioni effettivamente svolte.

Sostegno psicologico

Acque del Chiampo S.p.A. supporta i propri dipendenti fornendo informazioni accurate e rilevanti circa la genitorialità. In particolare, i genitori possono usufruire di un supporto psicologico attraverso il medico del lavoro competente, dott. Giorgio Marcuzzo, così come indicato nel Prontuario 08, reperibile su *Web Quality*.

Visite mediche

Alle madri lavoratrici viene riconosciuto, nel periodo antecedente il parto, IL diritto di svolgere visite mediche durante l'orario di lavoro (art. 14 D. Lgs. n. 151/2001). Al padre o secondo genitore, Acque del Chiampo S.p.A. riconosce la possibilità, durante l'orario di lavoro, di assistere la compagna in occasione di due visite mediche, nel corso del periodo di gestazione.

Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, Acque del Chiampo S.p.A. lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, eccetera.

Attraverso Zucchetti, il software a uso esclusivo aziendale e le Notifiche effettuate tramite *Web Quality* e tramite email aziendale e/o personale (per coloro che non avessero la email aziendale) è possibile, in maniera del tutto libera e facoltativa, che il genitore rimanga sempre informato sulle novità e i cambiamenti che avvengono in Azienda.

Su base completamente volontaria, i genitori durante i congedi hanno la possibilità di tenere un contatto costante con il proprio Responsabile o di poter seguire corsi di formazione offerti da Acque del Chiampo S.p.A..



Acque del Chiampo S.p.A. si impegna a mettere a disposizione dei collaboratori sessioni di informazione in modalità webinar, due volte l'anno, sulla legislazione inerente la genitorialità e in particolare sugli aiuti economici messi a disposizione dallo Stato e dalla Società, oltre a materiali informativi *ad hoc*.

2. CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel Decreto Legislativo 151/2001 e s.m.i. che prevede quanto segue.

Congedo obbligatorio di maternità retribuito (artt. 16 e 17 D. Lgs. n. 151/01)

In base al **congedo obbligatorio di maternità**, le madri sono obbligate ad astenersi dal lavoro per cinque mesi, da suddividere in vari modi:

- due prima la data presunta del parto e tre dopo;
- oppure uno prima e quattro dopo;
- o ancora cinque mesi dopo la nascita, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il congedo spetta anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore, per un periodo massimo di 5 mesi, nonché in caso di affidamento di minore, per un periodo massimo di 3 mesi. Durante il congedo obbligatorio, la neomamma riceve ogni mese un'indennità dall'INPS pari all'80 per cento della retribuzione della sua ultima busta paga.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

Durante il congedo obbligatorio vengono maturate tutte le competenze spettanti (ferie, 13ma e 14ma).

L'astensione obbligatoria può essere anticipata per i seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- quando la lavoratrice svolge attività faticosa o insalubre.

L'astensione anticipata deve essere autorizzata dall'ASL o dall'ITL.

PARTO PREMATURO

Nel caso in cui la data effettiva del parto avvenga prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il congedo di maternità si calcola aggiungendo ai 3 mesi «*post partum*» tutti i giorni compresi tra la data del parto prematuro e la data presunta del parto, risultando pertanto maggiore rispetto al periodo di 5 mesi e un giorno generalmente previsto.

INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA (art. 19 D. Lgs. n. 151/01)

In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità.

Il congedo obbligatorio di paternità retribuito dà diritto per legge a 10 giorni di astensione dal lavoro, con un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione (art. 27 bis D.Lgs. n. 151/01).



CONGEDO DI PATERNITÀ ALTERNATIVO

L'astensione obbligatoria che naturalmente spetta alla madre può essere fruita dal padre o secondo genitore in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera, anche il secondo genitore ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

Congedo Parentale Facoltativo Retribuito

Entrambi i genitori hanno la possibilità di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo definito di astensione facoltativa fino a 12 anni del bambino. Può essere fruito anche dai genitori adottivi o affidatari, qualunque sia l'età del minore entro 12 anni dall'ingresso del minore in famiglia e, comunque, non oltre il raggiungimento della maggiore età.

La durata dell'astensione facoltativa è usufruibile con le seguenti specifiche:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato (anche a ore) non superiore a 6 mesi;
- al padre o secondo genitore lavoratore dipendente, dal giorno successivo al parto, per un periodo continuativo o frazionato (anche a ore) non superiore a 6 mesi elevabile a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
- entrambi i genitori possono fruire complessivamente massimo di 10 mesi di congedo parentale (elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi);
- al genitore solo (lavoratrice o lavoratore dipendente), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi o da valutarsi in base alla casistica.

Il congedo parentale facoltativo retribuito raddoppia in caso di parto gemellare (o triplica nel caso di tre gemelli e così via).

L'astensione facoltativa può essere fruita anche frazionata a ore in base alla normativa vigente, vale a dire in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.

La normativa vigente prevede che il periodo di astensione facoltativa sia retribuito con un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per complessivamente 9 mesi tra entrambi i genitori, entro i 12 anni di vita del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia. Per uno dei nove mesi di congedo indennizzabili, la normativa prevede l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione a condizione che sia fruito, in alternativa tra i genitori, entro il sesto anno del bambino o dall'ingresso del minore in famiglia.

Durante la fruizione del congedo parentale maturano i ratei di ferie, riposi e tredicesima. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio.

Congedo per malattia del figlio

Entrambi i genitori alternativamente, possono astenersi dal lavoro:

- Per tutta la durata della malattia del bambino fino al compimento di 3 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra)
- 5 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per figli di età compresa tra 3 e 8 anni.



3. PERIODO POST-NASCITA

Acque del Chiampo S.p.A. è consapevole del grande impegno che richiede diventare genitore e presta particolare attenzione ai bisogni dei genitori anche nel processo di rientro al lavoro, per garantire un'adeguata transizione e per sostenere l'occupabilità e lo sviluppo della carriera dei neo-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 ed un principio essenziale della politica di supporto alla genitorialità. È fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma e del bambino ed evitare discriminazioni nei confronti dei genitori sul posto di lavoro.

Acque del Chiampo S.p.A. desidera che i genitori possano realizzarsi pienamente nella propria vita personale e professionale; promuove uguali opportunità lavorative, senza pregiudicare la salute o la sicurezza economica; si adopera per costruire percorsi dedicati ai neo-genitori nella fase di rientro al lavoro. Come previsto dalla legge, Acque del Chiampo S.p.A. garantisce sempre ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

Nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni durante i primi tre anni di vita del bambino, è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL, come previsto dalla normativa vigente.

Programma Rientro al Lavoro

Al fine di assicurare un rientro nel posto di lavoro sereno, ogni genitore, in tempi adeguati, partecipa a un incontro con il proprio Responsabile e con il Responsabile del Servizio Risorse Umane per condividere le proprie esigenze e discutere del supporto che la Società può garantire, con l'obiettivo di aiutare il genitore a conciliare il rientro al lavoro con la vita familiare e definire un piano d'azione chiaro per i nuovi obiettivi professionali e personali.

Orario di Lavoro flessibile per i Genitori

In aggiunta alle modalità di lavoro flessibile attualmente previste per il personale dipendente, i neo-genitori possono concordare con il proprio Responsabile e con il Responsabile del Servizio Risorse Umane una differente modalità di orario di lavoro flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

È possibile chiedere l'orario di lavoro Part-Time e beneficiare di un orario di lavoro flessibile in relazione alle esigenze individuali.

Allattamento

In linea con quanto raccomandato dalle autorità sanitarie, Acque del Chiampo S.p.A. supporta l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino e favorisce la prosecuzione dell'allattamento al seno nel momento del rientro in Azienda.

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente la madre lavoratrice durante primo anno di vita del bambino ha diritto a permessi per allattamento:

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a sei ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a sei ore.

Le ore di allattamento fruito dalla madre sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.