



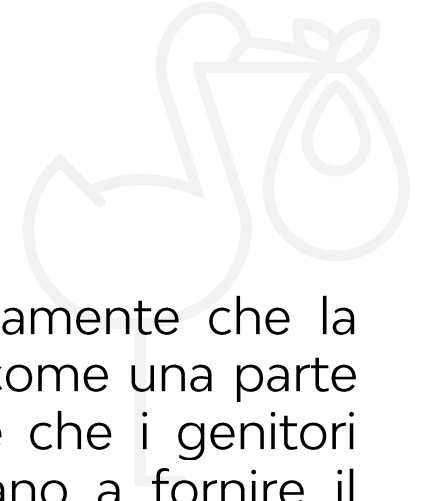
BOOKLET INFORMATIVO A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

22/07/2026



CASALGRANDE
PADANA
Pave your way

PREMESSA



Casalgrande Padana S.p.A. **sostiene e valorizza i neo genitori** credendo fermamente che la genitorialità non debba essere vista come un ostacolo alla carriera, ma piuttosto come una parte preziosa della vita delle risorse impiegate in azienda e, consapevole delle sfide che i genitori affrontano nel bilanciare le esigenze lavorative con quelle familiari, si impegna a fornire il sostegno necessario.

Questo booklet è stato creato con l'obiettivo di fornire informazioni utili, risorse pratiche e supporto a tutto il personale dipendente genitore. Vogliamo che ogni genitore si senta supportato e valorizzato nel suo ruolo, sapendo che l'azienda è al suo fianco per facilitare una transizione senza problemi tra lavoro e famiglia.

COSA SPETTA ALLA MAMMA?

- **PERMESSI PRENATALI:** Permessi concessi a norma di Legge, per l'effettuazione di esami, accertamenti clinici e visite mediche specialistiche prenatali, che dovranno essere preventivamente richiesti per iscritto dalla lavoratrice.
- **ASTENSIONE ANTICIPATA:** Periodo precedente l'inizio del congedo obbligatorio ordinario in cui la lavoratrice dovrà astenersi dall'attività lavorativa a causa di complicanze nella gravidanza (grave rischio per la salute della madre e/o del/della nascituro/a) o nel caso di mansioni considerati a rischio. Il periodo spettante in questo caso va dal rilascio del certificato di maternità anticipata dall'ASST di competenza fino all'inizio del congedo obbligatorio.



COSA SPETTA ALLA MAMMA?

- **ASTENSIONE OBBLIGATORIA:** Periodo in cui la lavoratrice ha il dovere di astenersi dall'attività lavorativa. Il periodo spettante va da 2 mesi prima la data presunta parto a 3 mesi dopo (la data di fine viene stabilita prendendo in considerazione la data più alta tra quella presunta parto e quella effettiva). Inoltre, è possibile che la lavoratrice richieda di svolgere l'attività lavorativa fino al 8° mese (astensione obbligatoria flessibile), ed in questo caso il periodo spettante va da 1 mese prima la data presunta parto a 4 mesi dopo.
- **ALLATTAMENTO:** Ne possono fruire le mamme e i papà che rientrano a lavoro dopo la maternità/paternità fino al compimento del 1° anno di vita del bambino (giorno del compleanno compreso). La/Il dipendente ha diritto ad un'ora di riposo al giorno quando l'orario contrattuale di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore e a due ore di riposo al giorno, anche cumulabili nella giornata, quando l'orario contrattuale di lavoro giornaliero è pari o superiore a 6 ore.

COSA SPETTA AL PAPÀ?

- **CONGEDO PADRE:** Il lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo di 10 gg (20 gg se parto plurimo) dal giorno del parto fino al 5° mese della/del bambina/o, anche non continuativi, ma non frazionabili ad ore. Come indicato nel CCNL in vigore, sono inoltre garantiti ulteriori 2 giorni di permesso retribuito da fruire entro 7 giorni dalla data del parto



- **CONGEDO PATERNITÀ ALTERNATIVO:** Periodo di 3 mesi spettante al padre in caso di:
 - morte o grave infermità della madre
 - abbandono del/della figlio/a da parte della madre
 - affidamento esclusivo del/della bambino/a al padre

COSA SPETTA AD ENTRAMBI I GENITORI?



CONGEDO PARENTALE: Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del/della bambino/a nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 14 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.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta: un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera (di cui tre mesi indennizzabili all'80%), calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, entro i 14 anni di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di nove mesi.

INIZIATIVE ULTERIORI

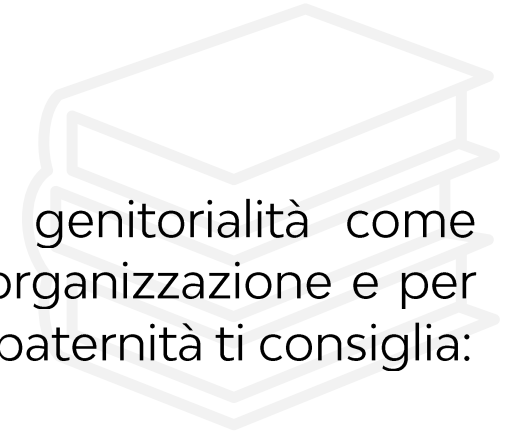
Casalgrande Padana S.p.A. sostiene politiche relative alla parità di genere al fine di promuovere tutte le condizioni necessarie a favorire la realizzazione della parità di genere nell'ambiente di lavoro.

A tale scopo, desidera offrire un continuo e concreto supporto alla genitorialità, prevedendo strumenti, oltre il CCNL di riferimento, dedicati alla tutela della maternità/ paternità e alla gestione della genitorialità per favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro:

- Svolgimento di riunioni in orari compatibili
- Incontri One-to-One al rientro da congedi superiori a 3 mesi
- Part-time reversibile e temporaneo
- Banca ore solidale
- Possibilità di richiesta da parte del personale in stato di gravidanza di assegnazione temporanea di un parcheggio interno riservato
- Possibile rimodulazione temporanea dell'orario di lavoro - personale in produzione
- Permessi non retribuiti per incontri con insegnanti fino a un massimo di 16 ore all'anno

LIBRI E LETTURE CONSIGLIATE

Casalgrande Padana S.p.A. con l'obiettivo di valorizzare l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e per agevolare la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità ti consiglia:



Verena Schmid, Venire al mondo e dare alla luce. Percorsi di vita attraverso la nascita

Alessandro Volta, Mi è nato un papà. Anche i padri aspettano i figli

Frédéric Leboyer, Per una nascita senza violenza. Il parto dal punto di vista del bambino

<https://www.pianoc.it/blog/4-stereotipi-sulla-maternita-quali-sono-e-come-sconfiggerli/>

<https://www.uppa.it/?s=genitorialit%C3%A0&submit=Invia>

Si raccomanda la tempestiva segnalazione dello stato di gravidanza, di avvenuta adozione o affidamento al/alla responsabile di riferimento o all'Ufficio Personale, affinché possano essere attivate tutte le misure di tutela previste dalle norme vigenti e le iniziative promosse da Casalgrande Padana S.p.A.