



Danone Parental Policy

®

Versione e decorrenza	Versione 3 – 4 luglio 2023
Approvata da	HR Director Italy and Greece
Destinatari	Tutti i collaboratori di Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit
Titolare del documento	HR Director Italy and Greece
Livello di riservatezza	Uso interno
Numero di pagine	18
Lingua	Italiano

Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit è contitolare dei diritti d'autore sul presente documento. Tutti i diritti sono riservati.

Sommario

01	INTRODUZIONE ALLA POLICY	4
02	PRINCIPI GENERALI	5
2.1	Conformità rispetto alla normativa vigente in Italia	5
2.2	Conformità rispetto alle linee guida dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità)	5
2.3	Inclusività	5
2.4	Protezione contro qualunque forma di discriminazione	6
2.5	Reperibilità delle informazioni durante la maternità	6
03	FONDAMENTI	7
1)	PERIODO PRE NASCITA	7
3.1.1	Condizioni di lavoro adeguate	7
3.1.2	Flessibilità orario di lavoro	8
3.1.3	Suggerimenti in fase prenatale	8
3.1.4	Visite mediche	9
3.1.5	Canale di comunicazione durante il congedo parentale	9
2)	CONGEDO PARENTALE	9
3.2.1	Congedo obbligatorio retribuito	9
3.2.2	Congedo di paternità obbligatorio	12
3.2.3	Congedo parentale	12
3.2.4	Modalità di retribuzione del congedo parentale	13
3.2.4	Permessi non retribuiti	14
3.2.5	Benefits e retribuzione variabile durante il congedo obbligatorio e facoltativo	14
3)	PERIODO POST NASCITA	15
3.3.1	Salvaguardia del posto di lavoro	115
3.3.2	Tutele vigenti nel periodo protetto	116
3.3.3	Programma di rientro al lavoro	16
3.3.4	Orario di lavoro flessibile per i genitori	16
3.3.5	Allattamento	17
3.3.5	Supporto da parte della Società	17
3.3.6	Pacco genitori	17

01 INTRODUZIONE ALLA POLICY

La Mission di Danone consiste nel “Portare la salute attraverso l’alimentazione al maggior numero di persone possibile”. Ci ispiriamo anche al Danone Manifesto e sosteniamo la salute e il benessere delle nostre persone, delle loro famiglie e dei loro bambini incoraggiando una nutrizione adeguata e stili di vita corretti affinché questi possano portare i massimi benefici alle comunità.

Attraverso il lancio della Danone Global Parental Policy, la nostra Company persegue l’obiettivo di creare pari condizioni in tema di genitorialità per i Danoners di tutto il mondo. Ciò rende ufficialmente Danone una “Parent Friendly Company”, con una particolare attenzione riguardo ai temi della maternità e paternità nel pieno rispetto dell’inclusività.

Nello specifico, la Danone Global Parental Policy ha un duplice obiettivo:

- supportare i neo-genitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo pre-natale)
- sostenere i neo-genitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post-nascita)

Inoltre, attraverso la Danone Global Parental Policy supportiamo i neo-genitori durante “I Primi 1000 Giorni”, il periodo che va dal concepimento sino al compimento del secondo anno di vita del/la proprio/a bambino/a.

Lo spirito che anima la Danone Global Parental Policy è la volontà che questa venga rivolta a tutti i Danoners, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui questi ultimi siano genitori naturali o adottivi, di sesso opposto o dello stesso sesso.

02 PRINCIPI GENERALI

Traendo ispirazione dalla Danone Global Parental Policy, i principi fondamentali che animano tale Policy sono i seguenti:

2.1 Conformità rispetto alla normativa vigente in Italia

E' fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Industrie Alimentari e dal Contratto Dirigenti Aziende Industriali, attualmente in vigore, nonché la locale 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**)

2.2 Conformità rispetto alle linee guida dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità)

La Policy, supportando "I Primi 1000 Giorni", rispetta pienamente l'indicazione fornita dall'OMS riguardante l'esclusivo allattamento al seno almeno fino ai primi sei mesi di vita del/la bambino/a. Con l'inizio dello svezzamento è possibile introdurre alimenti adeguati tenendo conto che è importante continuare ad allattare qualora madre e bambino/a lo desiderino, fino ai 2 anni di vita e anche oltre.

2.3 Inclusività

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché Danone è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, Danone 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)

2.4 Protezione contro qualunque forma di discriminazione

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni Danoner, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

2.5 Reperibilità delle informazioni durante la maternità

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un/a bambino/a, ogni Danoner deve essere informato dal Direzione HR dei 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

Per facilità di consultazione la suddetta Policy è disponibile e consultabile all'interno della Intranet di Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit.

03

FONDAMENTI

1) PERIODO PRE NASCITA

Danone supporta i genitori in questo delicato periodo di vita prevedendo:

- Un incontro one-to-one tra il genitore che aspetta un/a bambino/a e il/la proprio/a responsabile;
- Un incontro one-to-one tra il genitore che aspetta un/a bambino/a e il/la proprio/a HR Business Partner.

3.1.1 Condizioni di lavoro adeguate

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si rendono talvolta necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e 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/la proprio/a bambino/a. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dall'HR Director.

In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D.Lgs. n. 151 del 26/03/01) il medico competente, sulla base delle informazioni ricevute relativamente al ruolo ricoperto dalla lavoratrice, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, la Società prende gli adeguati provvedimenti e azioni.

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/la figlio/a.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza la Società deve valutare la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione. Nei casi in cui ciò non sia possibile, il datore di lavoro potrà richiedere all'Ispettorato Territoriale del

Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

In base a quanto prescritto dall'art. 11 del D.L.gs. 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.

In particolare, per le funzioni di territorio, mansioni per le quali una parte importante dell'attività è costituita dalla guida, nel documento di valutazione dei rischi sono state previste alcune misure di tutela che la Società ha predisposto e che vengono attuate dal momento in cui la lavoratrice inoltra alla Direzione HR il certificato di gravidanza.

Alcuni adattamenti alle condizioni e all'ambiente di lavoro devono essere applicati non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza; altre modifiche sostanziali al ruolo, invece, devono essere stabilite e realizzate a seguito delle disposizioni rilasciate dal medico competente.

Tra gli adattamenti riguardanti l'ambiente di lavoro o le mansioni proprie del ruolo possono essere elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Parcheggio di cortesia presso la sede
- In caso di lavoratori che lavorano sul territorio fare riferimento al documento di valutazione dei rischi e alla valutazione da parte del medico competente
- Trasferimento della postazione a piano terra in caso di building privo di ascensore
- Prevedere una postazione "seduta" in caso di mansioni svolte prevalentemente in piedi

3.1.2 Flessibilità orario di lavoro

Per la flessibilità oraria è necessario fare riferimento al Regolamento Smart Working che regola la flessibilità.

3.1.3 Suggerimenti in fase prenatale

Danone supporta i propri lavoratori fornendo loro accurate e rilevanti informazioni riguardanti la maternità, a partire dalla concezione che la nutrizione infantile è una componente chiave all'interno dei business di Danone. A tutti i Danoners viene data la possibilità di partecipare a corsi relativi alla

nutrizione, alla salute, al sostegno psicologico, i quali possono anche essere adattati alle specifiche esigenze del genitore.

Come indicato nel nostro Baby Decalogo, i genitori possono ricevere un supporto psicologico attraverso il Centro Psiche Donna attivo presso l'Ospedale Fatebenefratelli e Oftalmico di Milano. Inoltre, il Baby Decalogo, attraverso la partnership con ManagerItalia (Programma Fiocco in Azienda) offre la possibilità di partecipare a corsi specifici sulla Nutrizione che supportano i genitori durante questo importante momento della loro vita.

3.1.4 Visite mediche

I genitori in attesa hanno il diritto di svolgere visite mediche/corso preparto completamente retribuiti durante l'orario di lavoro.

3.1.5 Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, la Società lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, etc. che vedono coinvolta la Società. Attraverso Workplace, il social network a uso esclusivo aziendale, e la Intranet aziendale è possibile, in maniera del tutto libera e facoltativa, che il genitore rimanga sempre informato sulle novità e i cambiamenti (si faccia riferimento al Baby Decalogo).

2) CONGEDO PARENTALE

3.2.1 Congedo obbligatorio retribuito

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, (**Testo Unico maternità/paternità**) che prevede quanto segue:

La lavoratrice è obbligata ad astenersi dal lavoro:

- 2 mesi prima della data presunta del parto; e
- 3 mesi dopo la data del parto.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

Ci sono alcune eccezioni:

FLESSIBILITA'

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità fino a un mese prima della data presunta del parto. La flessibilità può essere successivamente ridotta su richiesta della lavoratrice. La richiesta di flessibilità dovrà essere supportata dalla certificazione del medico specialista della Lavoratrice e dal medico competente della Società che attesti, durante il 7° mese di gravidanza, che tale scelta non arrechi pregiudizio alla gestante e al nascituro.

In alternativa, la Lavoratrice ha diritto di usufruire del congedo di maternità dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice stessa, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato 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.

Resta inteso che:

- Se la lavoratrice in stato di gravidanza svolge attività di vendita o equiparate, che prevedono l'utilizzo di un'autovettura aziendale:
 - o non potrà superare i 100 km/giorno di percorrenza complessiva e/o le 2 ore/giorno di guida
 - o non le sarà consentita la permanenza al lavoro durante l'8° mese di gravidanza

- Se la lavoratrice svolge un lavoro impiegatizio presso la sede, però, saltuariamente utilizza l'autovettura per trasferte fuori sede:
 - o non potrà superare i 100 km/giorno di percorrenza complessiva e/o le 2 ore/giorno di guida
 - o dovrà astenersi completamente dall'effettuare trasferte a partire dal 7° mese di gravidanza e potrà chiedere di posticipare il periodo di astensione obbligatoria alla fine del 8° mese.

ANTICIPAZIONE

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 dalla ITL.

Per completezza d'informazione riportiamo qui di seguito anche alcuni casi particolari:

a) 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.

b) INTERRUZIONE DI GRAVIDANZA

Se l'interruzione di gravidanza avviene entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'assenza viene considerata come malattia.

Se l'interruzione di gravidanza avviene a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione, viene considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità successivo al parto.

Anche in quest'ultimo caso, la lavoratrice può decidere di rinunciare all'astensione obbligatoria e riprendere l'attività lavorativa presentando il certificato medico che attesti la compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa lavorativa.

CONGEDO DI PATERNITA' ALTERNATIVO

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

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

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

La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La nostra Parental Policy riconosce un'integrazione di tale indennità a carico della Società del 20% portando così la retribuzione del genitore al 100%.

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

3.2.2 Congedo di paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio può essere usufruito dal padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nell'arco temporale che va dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e non oltre il quinto mese di vita del bambino. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Ai padri lavoratori sono dovuti 10 giorni di congedo obbligatorio, che possono essere presi anche su base non continuativa ma non sono frazionabili ad ore per il parto, l'adozione o l'affidamento.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi. I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001.

Il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per i giorni di congedo obbligatorio.

La nostra Parental Policy, come anche il Baby Decalogo, prevede per il papà 20 giorni totali di paternità retribuita da fruire entro i 12 mesi di nascita del/la bambino/a, in sostituzione di quanto previsto dalla normativa.

3.2.3 Congedo parentale

Il diritto spetta a ciascun genitore e può essere esercitato durante i primi 12 anni di vita del bambino anche da entrambi i genitori contemporaneamente.

Il diritto al congedo e il relativo trattamento economico sono dovuti anche se uno dei due genitori non ne ha diritto. I padri dispongono del proprio diritto al congedo parentale, indipendentemente dalla sussistenza dello stesso per la madre che può anche non essere occupata.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal momento del parto e non necessariamente alla fine del congedo di maternità, come previsto per la madre.

I genitori occupati possono usufruire del congedo parentale residuo fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino o fino a dodici anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento.

I genitori hanno diritto all'astensione facoltativa fino a 6 mesi per la madre e fino a 7 mesi per il padre durante i primi 12 anni di vita del bambino; se entrambi i genitori chiedono l'astensione, il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11 mesi, se il padre esercita il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi).

Il periodo massimo di congedo parentale è riconosciuto per dieci mesi tra i due genitori con i seguenti chiarimenti:

- a) Il periodo continuativo o frazionato risulta non superiore a undici mesi, qualora vi sia un solo genitore ovvero un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato;
- b) Qualora entrambi i genitori richiedano i congedi, uno dei due può astenersi per un periodo massimo di sei mesi riducendo, di conseguenza, il periodo massimo dell'altro;
- c) Se, invece, il padre gode del congedo per più di tre mesi, la legge aumenta il limite individuale da sei a sette mesi e il periodo complessivo per entrambi i genitori sale a undici mesi.

Genitori	Fruizione del congedo	Periodo massimo di congedo	Retribuzione
Entrambi i genitori presenti	Madre	Sei mesi (3 mesi + 3 mesi a scelta tra la madre o il padre)	3 mesi retribuiti + 3 mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre
	Padre	Sette mesi (3 mesi + 3 mesi a scelta tra la madre o il padre + 1 a condizione che ne fruiscia di almeno 3)	3 mesi retribuiti + 3 mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre
	Entrambi	Undici mesi totali (10 + 1 a condizione che il padre ne fruiscia di almeno 3), nel rispetto dei limiti individuali (6 mesi per la madre, 7 mesi per il padre)	Solo 9 retribuiti
Un solo genitore presente	/	Undici mesi	Solo 9 retribuiti

3.2.4 Modalità di retribuzione del congedo parentale

Per i periodi di congedo parentale, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili tra i genitori, un'indennità pari al 30% della retribuzione fino al dodicesimo anno di età del figlio o dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento, elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, all'80% della retribuzione. I genitori

hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale.

La nostra Parental Policy prevede un'integrazione di tali indennità a carico della Società come segue:

- **pari al 20%** della retribuzione media giornaliera **per il primo mese** di astensione facoltativa, **portando così la retribuzione del genitore al 100%**;
- **pari al 30%** della retribuzione media giornaliera **a partire dal secondo mese** di astensione facoltativa **fino al sesto mese, portando così la retribuzione del genitore al 60%**.

3.2.4 Permessi non retribuiti

Entrambi i genitori, alternativamente, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio:

- per tutta la durata della malattia del bambino/a 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 (senza la necessità di presentare alcun giustificativo medico).

In aggiunta a quanto sopra, la Società riconosce al lavoratore genitore un congedo per malattia del figlio pari a 10 giorni lavorativi all'anno, non retribuiti e fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, fino al raggiungimento dei 14 anni di età del bambino/a.

3.2.5 Benefits e retribuzione variabile durante il congedo obbligatorio e facoltativo

Durante il periodo di congedo obbligatorio vengono garantiti al 100% ai genitori tutti i benefits aziendali.

Nello specifico, sia in caso di congedo obbligatorio sia in caso di congedo facoltativo, viene riconosciuto il 100% del:

- Premio Produzione
- Bonus Manager
- Incentivi Vendite
- Welfare Aziendale

Inoltre, sia durante il periodo di congedo obbligatorio sia facoltativo viene concesso l'utilizzo di tutti gli strumenti aziendali (es. auto aziendale, cellulare, PC).

3) PERIODO POST NASCITA

La Società confida che i genitori si sentano pienamente realizzati e soddisfatti nello svolgimento del loro lavoro ma, allo stesso tempo, è consapevole della grande sfida che si concretizza nel diventare genitore. La Società vuole essere considerata e riconosciuta come una realtà attenta ai bisogni dei genitori e vuole assicurare un sereno processo di rientro al lavoro.

Alcuni principi fondamentali ed essenziali devono essere garantiti durante il periodo post-nascita, come ad esempio:

3.3.1 Salvaguardia del posto di lavoro

La salvaguardia del posto di lavoro in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino/a è un diritto fondamentale e un principio essenziale per una politica lavorativo-familiare esaustiva.

È fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma e del bambino/a ed evitare discriminazioni nei confronti dei genitori sul posto di lavoro.

Desideriamo che i genitori possano portare avanti con successo la loro vita personale e professionale; vogliamo promuovere uguali opportunità lavorative, senza pregiudicare la salute o la sicurezza economica.

La Società, pertanto, garantisce ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

3.3.2 Tutele vigenti nel periodo protetto

Nel caso di dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo protetto (ossia dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a) in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso.

Di conseguenza, la Società dovrà:

- Versare all'Inps il contributo di licenziamento (e quindi la lavoratrice madre se in possesso dei requisiti soggettivi potrà richiedere la Naspi);
- Corrispondere alla lavoratrice dimissionaria l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le medesime previsioni sopra descritte in caso di dimissioni volontarie, valide fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a, si applicano anche nei confronti del lavoratore padre che abbia usufruito del congedo di paternità, per tale intendendosi sia il congedo di paternità alternativo sia il congedo di paternità obbligatorio.

Inoltre, nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni durante i primi 3 anni di vita del bambino/a è obbligatorio che le dimissioni siano convalidate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

3.3.3 Programma di rientro al lavoro

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro, ad ogni genitore viene garantito, quanto prima, un incontro one-to-one con il proprio responsabile e con l'HR Business Partner al fine di discutere del supporto più adeguato che la Società può garantire al nuovo genitore.

Inoltre, durante il periodo di congedo su richiesta del genitore è possibile che il/la lavoratore/trice resti costantemente informato/a sulle novità che coinvolgono la Società.

3.3.4 Orario di lavoro flessibile per i genitori

In aggiunta alle modalità di lavoro flessibile attualmente previste (Smartworking – Regolamento Aziendale) tutti i neo-genitori possono concordare con il proprio responsabile e con l'HR Business Partner una differente modalità di orario di lavoro flessibile.

Vengono riportate qui di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune modalità di lavoro flessibile:

- Possibilità di richiedere per i lavoratori assunti a tempo indeterminato la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al compimento dei 10 anni del bambino/a come previsto nell'Accordo di II Livello
- Telelavoro
- SmartWorking (in base alle modalità esplicitate nel relativo Regolamento Smartworking)
- Orario di lavoro flessibile in relazione alle esigenze individuali

A tal proposito, la Società riconosce una flessibilità in entrata e in uscita al genitore (uno dei due in caso di genitori che lavorano entrambi all'interno della Società) per l'inserimento del/la bambino/a all'asilo nido o scuola materna per il tempo necessario richiesto dall'istituto e comunque non oltre i 15 giorni.

3.3.5 Allattamento

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, la Società supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino/a. Danone 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 il primo anno di vita del bambino/a ha diritto a permessi retribuiti per allattamento pari a:

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a 6 ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore.

Le ore di allattamento fruito dalla madre, o in alternativa dal padre nei casi previsti dalla normativa vigente, sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

Per coloro che desiderano allattare durante la permanenza in ufficio, la nostra Società garantisce una sala sicura e confortevole appositamente dedicata e sita al piano terra dell'edificio.

3.3.5 Supporto da parte della Società

A tutti i lavoratori verranno offerti dei programmi di assistenza e/o educazione sanitaria e nutrizionale anche finalizzati ad esigenze specifiche del lavoratore. A tal proposito, come riportato dal Baby Decalogo, l'HR Director fissa un incontro one-to-one con il genitore che rientra al lavoro al fine di ascoltarlo e comprendere necessità e bisogni.

3.3.6 Pacco genitori

La Società supporta i genitori durante “I primi 1000 Giorni” fornendo loro soluzioni nutrizionali adeguate.

Al fine di supportare lo sviluppo del bambino/a i genitori ricevono il “Pacco Mamma e Papà” contenente prodotti Mellin (ad esclusione dei Latti 1) a partire dal 6° mese e fino al compimento del 3° anno del proprio bambino/a, a condizione che sia totalmente in linea con quanto raccomandato dall'OMS così come dalla legislazione locale.

DICHIARAZIONE

Io sottoscritto/a _____

in relazione alla presente Danone Parental Policy

DICHIARO

di essere a conoscenza di tutte le disposizioni in essa contenute e di accettarla integralmente e di impegnarmi alla relativa osservanza di quanto disposto e delle successive revisioni assumendomi gli obblighi e gli oneri indicati a mio carico.

Nome e cognome (in stampatello)

Firma

Data
