

Policy Supporto alla Genitorialità



 Paoletti Ecologia s.r.l. GRUPPO PAOLETTI	Policy Supporto alla Genitorialità	Rev.01 - Data emissione 17/11/2025
--	--	---

Sommario

Obiettivo	3
Ambito di applicazione	3
Misure a supporto della genitorialità	3
1. Dote per nascita di figlio.....	3
2. Permesso aziendale per accudimento figli	3
<i>Trattamento economico e previdenziale</i>	3
3. Smart Working	4
4. Integrazione conto ditta del 10% per i primi 3 mesi di congedo parentale facoltativo	4
5. Richiesta di accordo variazione orario da full time a part time temporaneo e reversibile	4
Entrata in vigore e durata	4
Comunicazione e diffusione	4
Revisione della Policy	4

 Paoletti Ecologia S.r.l. GRUPPO PAOLETTI	Policy Supporto alla Genitorialità	Rev.01 - Data emissione 17/11/2025
--	--	---

Obiettivo

La Paoletti Ecologia S.r.l., nell'ambito delle proprie politiche di welfare aziendale e in coerenza con i principi di inclusione, equità e sostegno alla conciliazione tra vita lavorativa e familiare, riconosce l'importanza della genitorialità quale valore sociale ed aziendale. La presente policy, revisionando la precedente, amplia le misure di supporto che l'Azienda intende garantire ai propri dipendenti genitori, integrando ancora di più quanto già previsto dalla normativa vigente e dai contratti collettivi di riferimento.

Ambito di applicazione

Questa policy si applica a tutti i/le dipendenti dell'azienda Paoletti Ecologia srl con figli/e minori di 12 anni.

Misure a supporto della genitorialità

1. Dote per nascita di figlio

Al fine di sostenere economicamente i propri collaboratori in occasione della nascita o dell'adozione di un figlio, l'Azienda riconosce una dote di nascita pari ad € 500,00 (cinquecento/00) per ogni nuovo nato o bambino adottato.

Condizioni per l'erogazione:

- Il dipendente dovrà presentare apposita richiesta scritta all'Ufficio Risorse Umane entro 60 giorni dalla nascita o dall'adozione, allegando idonea documentazione (certificato di nascita o decreto di adozione).
- La dote verrà corrisposta in un'unica soluzione, mediante erogazione entro il mese successivo alla presentazione della domanda.
- In caso di parto gemellare o adozione multipla, la dote sarà riconosciuta per ciascun figlio.

2. Permesso aziendale per accudimento figli

La Paoletti Ecologia S.r.l. riconosce a ciascun dipendente genitore di figli fino al compimento dei 12 anni di età, un giorno di permesso annuale retribuito aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla normativa e dal CCNL di riferimento.

Modalità di fruizione:

- Il permesso potrà essere fruito in un'unica giornata.
- Il dipendente dovrà presentare la richiesta con almeno 3 giorni lavorativi di preavviso, salvo casi di comprovata urgenza.
- Il permesso non è cumulabile né monetizzabile e deve essere fruito entro l'anno solare di riferimento.
- Il permesso annuale è riconosciuto per ogni figlio di età inferiore a 12 anni.
- La Direzione si riserva di richiedere idonea documentazione attestante la condizione di genitore di figlio minore di 12 anni.

Trattamento economico e previdenziale

Le misure di cui ai punti 1 e 2 non incidono sugli istituti contrattuali e di legge. La dote di nascita potrà essere erogata attraverso strumenti welfare non concorrendo alla formazione del reddito imponibile nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente.

 GRUPPO PAOLETTI	Policy Supporto alla Genitorialità	Rev.01 - Data emissione 17/11/2025
--	--	---

3. *Smart Working*

Il genitore può inoltrare richiesta di lavoro agile per due giorni al mese, per mezzo e-mail al/la proprio/a Responsabile di struttura e in copia al Responsabile del Personale. Nella domanda di lavoro agile devono essere indicati le giornate specifiche da effettuare in regime di smart working. La richiesta che dovrà pervenire con almeno due giorni di preavviso, mediante il caricamento sul portale HR del giustificativo "Smart Working", sarà valutata dal/la proprio/a responsabile che deciderà l'approvazione in base alle esigenze di servizio. Se autorizzata, l'Ufficio del Personale si attiverà per gli adempimenti normativi necessari.

4. *Integrazione conto ditta del 10% per i primi 3 mesi di congedo parentale facoltativo*

Premettendo che l'INPS riconosce per il congedo parentale facoltativo, un'indennità pari all'80% della retribuzione per uno dei due genitori, limitatamente ai primi tre mesi fruiti entro i primi sei anni di vita del bambino. L'azienda, al fine di ridurre l'impatto economico della misura, si impegna a integrare tale trattamento riconoscendo al genitore un'ulteriore quota pari al 10% della retribuzione globale giornaliera di fatto, per i primi tre mesi di congedo facoltativo. La presente disposizione potrà essere oggetto di revisione in conformità agli aggiornamenti normativi e alle eventuali nuove indicazioni dell'Istituto di Previdenza.

5. *Richiesta di accordo variazione orario da full time a part time temporaneo e reversibile*

Il neogenitore, espiati i termini sanciti dalla contrattazione collettiva può, ulteriormente, inoltrare richiesta di variazione del proprio orario di lavoro, nello specifico dal regime full time a quello part time, per mezzo e-mail al/la proprio/a Responsabile di struttura e in copia al Responsabile del Personale, specificando il nuovo orario lavorativo e i termini del periodo di tale richiesta. Si precisa che la nuova modulazione oraria dovrà essere preventivamente concordata con il/la Responsabile di struttura, a cui è soggetta l'approvazione della richiesta.

Entrata in vigore e durata

La presente policy entra in vigore a decorrere dal 17/11/2025 e rimarrà valida fino a eventuale revoca o aggiornamento da parte della Direzione Aziendale.

Comunicazione e diffusione

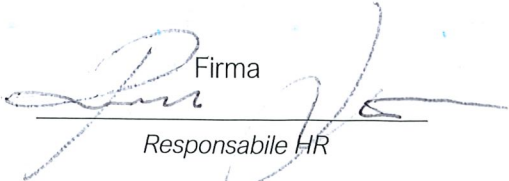
La policy sarà resa disponibile a tutti i dipendenti mediante:

- pubblicazione nell'area Comunicazioni del portale HR;
- bacheche aziendali;
- sito internet.

Revisione della Policy

Questa politica sarà riesaminata annualmente ed aggiornata in base alle necessità aziendali, ai feedback dei dipendenti ed agli aggiornamenti delle normative.

Fiumicino, 17/11/2025


 Firma
 Responsabile HR

 Firma
 Presidente del CdA e Datore di lavoro