CAB MASSARI
PARENTAL POLICY
Vers. 2/26

30/06/2026

Sommario

INTRODUZIONE ALLA POLICY 3
PRINCIPI CARDINE DELLA "CAB MASSARI PARENTAL POLICY" 3
I FONDAMENTI 5
PERIODO PRE-NASCITA 5
Condizioni di lavoro adeguate 5
Permessi per visite mediche/corso preparto/incontri preadottivi 6
CONGEDO PARENTALE 7
Congedo Obbligatorio del padre 7
Congedo Parentale Paterno Aggiuntivo 7
Permessi non retribuiti 8
PERIODO POST-NASCITA 9
Salvaguardia del posto di lavoro 9
Tutele vigenti nel periodo protetto 9
Allattamento 10
Pacco Cicogna 10

INTRODUZIONE ALLA POLICY

La Mission di CAB MASSARI. consiste nel lavorare "insieme per il territorio". Il rapporto con il territorio è stretto e di reciproca attenzione, sostenendo il benessere delle nostre persone, delle loro famiglie e dei loro bambini.

Attraverso il lancio della CAB MASSARI Parental Policy, l'obiettivo che CAB MASSARI si è posta è stato quello di creare entro il 2025 pari condizioni in tema di genitorialità, con una particolare attenzione riguardo ai temi della maternità e paternità nel pieno rispetto dell'inclusività.

Nello specifico, la CAB MASSARI 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)

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

PRINCIPI CARDINE DELLA "CAB MASSARI PARENTAL POLICY"

I principi fondamentali che animano tale Policy sono i seguenti:

1. Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia

È fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Cooperative e Consorzi Agricoli 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) e tutte le sue successive modifiche e integrazioni.

2. Inclusività

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché CAB MASSARI è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, CAB MASSARI sostiene le famiglie composte da genitori e figli indipendentemente da orientamento sessuale, religioso o politico, razza o provenienza, eccetera.

In particolare, le misure previste dalla presente Policy, comprese quelle aggiuntive riconosciute da CAB MASSARI rispetto alla normativa vigente (permessi retribuiti per visite prenatali, corsi preparto e incontri preadottivi, congedo parentale aggiuntivo, cessione solidale di ferie e permessi, Pacco Cicogna), si applicano anche alle coppie omogenitoriali. Ove nel testo si fa riferimento al "padre" o alla "madre", il riferimento si intende esteso al genitore che non ha partorito e al genitore intenzionale, anche dello stesso sesso dell'altro genitore, nei limiti di quanto riconosciuto dalla normativa vigente e risultante dai registri dello stato civile, nonché ai genitori adottivi e affidatari.

3. Protezione contro qualunque forma di discriminazione

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni persona, 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.

4. Reperibilità delle informazioni durante la maternità/paternità

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni persona deve contattare l'ufficio Risorse Umane ed essere informato dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore, come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al proprio congedo,
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status,
- Aspetti legislativi e retributivi
- Policy aziendali specifiche in materia

Durante l'incontro, il responsabile risorse umane valuterà con la lavoratrice se e quali attività formative possano essere intraprese dalla medesima durante il periodo di congedo. Laddove concordate, si provvederà all'implementazione dell'attività formativa della lavoratrice, accordandosi per modalità e tempistiche.

I FONDAMENTI

PERIODO PRE-NASCITA

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 proprio bambino.
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 dipendente, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, l'Azienda 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 all'Azienda il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del figlio.
Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza l'Azienda 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 alla Direzione Provinciale 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, diverse mansioni svolte in CAB MASSARI necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.

In particolare, per le funzioni di braccianti agricoli, nel documento di valutazione dei rischi interni, l'Azienda ha predisposto diverse misure di tutela per la gestante che vengono attuate dal momento in cui la lavoratrice comunica all'Ufficio Risorse Umane la gravidanza presentando opportuna certificazione.

Permessi per visite mediche/corso preparto/incontri preadottivi

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, CAB MASSARI garantisce, sia per il padre che per la madre, ulteriori permessi retribuiti al 100% a carico azienda nei seguenti casi:

- visite mediche prenatali;
- corso preparto;
- incontri preadottivi/preaffidamento;

per un massimo di 8 ore/dipendente per ciascun evento.
La richiesta dovrà essere comunicata all'ufficio Risorse Umane con opportuno preavviso (almeno 15 giorni in anticipo), potranno essere richieste specifiche documentazioni a supporto.

CONGEDO PARENTALE

Congedo Obbligatorio del padre

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 dieci giorni di congedo obbligatorio più un giorno di permesso retribuito come definito dal CCNL Cooperative e Consorzi Agricoli, che possono essere presi anche su base non continuativa ma non sono frazionabili, ad ore, per il parto, l'adozione o l'affidamento. Il lavoratore si dovrà mettere in contatto con l'Ufficio Risorse Umane e presentare l'atto di nascita per le opportune formalità.

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.

In applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 115/2025 e del Messaggio INPS n. 3322 del 06/11/2025, il congedo di paternità obbligatorio spetta, alle medesime condizioni previste per il padre lavoratore, anche alla lavoratrice genitore intenzionale nelle coppie di donne risultanti genitori nei registri dello stato civile.

Congedo Parentale Paterno Aggiuntivo

In ottica di tutelare e rispettare una piena inclusività, CAB MASSARI ha deciso di concedere ai lavoratori che diventano genitori un congedo parentale aggiuntivo di due giorni al 100% a carico azienda, che seguirà le regole del Congedo descritto al punto 1.

Il congedo aggiuntivo spetta, alle medesime condizioni, anche alla lavoratrice genitore intenzionale nelle coppie di donne e, in generale, al genitore che non ha partorito nelle coppie omogenitoriali.

Inoltre, come strumento di innovazione sociale, come previsto dal CIA aziendale del 06 aprile

2023, e fermo restando i diritti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66 e ss. mm. ii., i colleghi del neo genitore possono cedere a titolo gratuito i riposi (permessi) e le ferie da loro maturate.
La cessione avverrà direttamente fra lavoratore o lavoratrice cedente e la direzione aziendale.
L'azienda non sarà tenuta a rendere noto al resto del personale nominativi dei o delle cedenti.
La persona cedente, valutate le condizioni previste dalla normativa direttamente con la persona beneficiaria, presenterà all'Azienda una istanza sottoscritta dove emerga tale sua volontà, il nome del/della beneficiario/a e il monte ore da cedere e la decorrenza. Le parti si impegnano a garantire l'assoluta segretezza e riservatezza in merito alle informazioni riservate sia relative alla persona beneficiaria che alla cedente.
Sono esclusi dalla cessione il periodo annuale minimo di ferie retribuite pari a 4 settimane ed i periodi di riposo minimi stabiliti dal D.Lgs 66/2003. Pertanto possono essere cedute solo le ferie ulteriori, maturate dal/dalla dipendente, nonché i riposi aggiuntivi di origine contrattuale.
Potrà essere ceduta la giornata intera di ferie o un minimo di 4 ore di riposi.
La persona cedente avrà la facoltà di ripensamento entro la data di fruizione delle ferie da parte di quella beneficiaria: in tal caso la persona cedente dovrà fare istanza di recupero all'azienda debitamente sottoscritta
L'azienda inoltre incrementerà il numero di ore cedute attraverso un proprio contributo in ore pari al 10% di quelle già destinate dai lavoratori.

Permessi non retribuiti

Entrambi i genitori, alternativamente, possono fruire, conformemente alla legge vigente, 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) senza limiti temporali;
- 8 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per i figli di età compresa tra 3 e 8 anni.

PERIODO POST-NASCITA

CAB MASSARI 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. CAB MASSARI vuole essere considerata e riconosciuta come una società 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. Li elenchiamo qui di seguito:

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 per una politica lavorativo-familiare esaustiva.

È fondamentale promuovere il benessere e la salute del genitore e del bambino ed evitare discriminazioni sul posto di lavoro.

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

In particolare, prima del rientro della lavoratrice, è previsto un incontro tra la stessa e il Responsabile delle Risorse Umane, per valutare sue esigenze o richieste specifiche e programmare nel modo più efficace il rientro stesso.

L'avvio dell'attività lavorativa seguirà le medesime procedure di un nuovo inserimento in azienda, attraverso un percorso specifico definito da Risorse Umane e visionato con la lavoratrice durante l'incontro di cui sopra.

Nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni durante il primo anno di vita del bambino è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

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).

Allattamento

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, CAB MASSARI supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino. CAB MASSARI 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 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 fruite dalla madre o dal padre sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

Pacco Cicogna

CAB MASSARI supporta i neo genitori omaggiandoli con il "Pacco Cicogna". Questo pacco conterrà una selezione di articoli pensati appositamente per la prima infanzia e per supportare i neo genitori sin dai primi giorni del nuovo arrivo.
Inoltre ai neo genitori viene donato da parte dei dipendenti un buono spesa in modo da supportarli.