



COOPERATIVA SOCIALE
S.A.B.A. ONLUS

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

POLITICA PER LA GENITORIALITÀ

POLGEN
Rev.00
Del 13/02/2026

POLITICA PER LA GENITORIALITÀ E IL CAREGIVING DI COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS

La presente policy, collegata alla politica generale per la Parità di genere, esplicita l'impegno e la cura di COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS relativamente alle tematiche connesse alla genitorialità e al caregiving.

La tutela della genitorialità e del *caregiving*, così come gli strumenti connessi alla conciliazione della vita professionale e della vita privata rappresentano un ambito a cui occorre prestare attenzione anche in un'ottica di raggiungimento della parità di genere nei contesti di lavoro e nella distribuzione dei compiti di cura, funzionale a garantire una piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità nel mercato del lavoro. **COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS definisce il suo impegno nel supportare le diverse fasi della genitorialità dei/delle lavoratori/lavoratrici, distinguendo tra il prima, il durante e il dopo il periodo di maternità/paternità biologica o adottiva, ponendo anche attenzione ai/alle caregiver (lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza e cura a familiari in condizioni di fragilità).**

Prima della maternità/paternità

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS si impegna a non escludere le persone che esplicitino di essere in fase di gestazione o di essere interessate a divenire neogenitori dal piano di eventuali incentivi e aumenti nell'ambito dell'evoluzione del percorso di avanzamento professionale. Inoltre, mantiene attiva la capillare diffusione a tutto il Personale delle norme di legge che proteggono la maternità e promuovono un maggiore coinvolgimento dei padri nell'accudimento dei figli, ovvero incentiva costantemente, anche attraverso eventuali comunicazioni di *reminder* dei diritti dei genitori, la corretta ed efficace applicazione della normativa che regola i periodi di astensione dal lavoro per maternità e paternità (D. Lgs. 151/2001, D.Lgs. n.105/2022 e smi).

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS sostiene, appoggia e incoraggia le libere scelte della lavoratrice e del lavoratore in merito alla fruizione di quanto sopra illustrato. Ciò riguarda anche l'applicazione della Legge 104/1992 per i/le *caregiver*. Inoltre, a partire dal momento dell'annuncio dello stato di gravidanza o di futura paternità, predispone comunicazioni ad hoc per rinnovare la piena conoscenza e consapevolezza del quadro normativo di riferimento, di seguito sintetizzato (D. Lgs. 151/2001, D.Lgs. n.105/2022 e smi).

Il presente documento è di proprietà di COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS

Ogni divulgazione, riproduzione o cessione, anche parziale, dei suoi contenuti potrà avvenire solo previa autorizzazione della medesima

Maternità

- **Riduzione di orario:** le neomamme possono ottenere una riduzione temporanea dell'orario di lavoro.
- **Congedi:** le dipendenti possono usufruire di congedi di maternità, congedi parentali e permessi per allattamento.
- **Permessi "cure figlio":** le lavoratrici possono fruire di "permessi per cure figlio" quando il bambino/a è malato/a.
- **Esenzioni:** le dipendenti possono essere esentate dal lavoro pesante durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio/a naturale o adottato/affidato/a.
- **Tutela della disabilità:** in caso di disabilità è possibile ottenere il prolungamento della maternità facoltativa.

Paternità

- **Riduzione di orario:** i neopapà possono ottenere una riduzione temporanea dell'orario di lavoro.
- **Congedi:** i dipendenti possono usufruire di congedi di paternità, congedi parentali e permessi per allattamento.
- **Permessi "cure figlio":** i lavoratori possono fruire di "permessi per cure figlio" quando il bambino/a è malato/a.

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS sostiene, appoggia e incoraggia le libere scelte della lavoratrice e del lavoratore in merito alla fruizione di quanto sopra illustrato.

Per la COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS fondamentale è l'accompagnamento non solo della Lavoratrice / Lavoratore che annuncia la necessità di un periodo di congedo, ma anche dell'Azienda e del team di cui fa parte, nella riorganizzazione del lavoro e nel gestire situazioni che, a causa dell'assenza della/del dipendente, potrebbero configurarsi erroneamente discriminanti o penalizzanti per la persona e che, invece, possono rivelarsi strumento di crescita per ognuno.



COOPERATIVA SOCIALE
S.A.B.A. ONLUS

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
POLITICA PER LA GENITORIALITÀ

POLGEN
Rev.00
Del 13/02/2026

Durante il periodo di congedo

Al fine di tutelare la relazione tra persona e azienda durante il periodo di assenza per maternità o paternità e per consentire alla persona un rientro post-congedo meno impattante, COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS si impegna nell'engagement della neomamma o del neopapà: per i neogenitori rimangono attive la possibilità di usufruire dei WhatsApp aziendale e/o del servizio in cui si lavora o di colloqui e contatti diretti con il personale della cooperativa, per rimanere aggiornati rispetto alle novità procedurali e organizzative.

Nel caso in cui, durante il periodo di congedo, si attivino *survey* rivolte al Personale / indagini di clima organizzativo, la lavoratrice in maternità / il lavoratore in congedo sarà comunque invitata/o alla compilazione. Durante l'assenza dal lavoro a causa del periodo di congedo, come da CCNL, è mantenuta attiva la copertura sanitaria integrativa (Fondo Sanitario Pluriaziendale Mutua Ligure), che supporta le spese mediche e specialistiche a carico del/della lavoratore/lavoratrice.

Dopo la maternità/paternità

Il re-onboarding e l'aggiornamento tecnico-operativo e procedurale

Al rientro da un protratto congedo, è prevista una fase di aggiornamento tecnico e procedurale della/del dipendente da parte della/del coordinatrice/ore del servizio o della Responsabile delle Risorse Umane che favorisca un soddisfacente back to work.

La conciliazione vita privata-lavorativa e l'attivazione di formule orarie ad hoc per i neogenitori, i caregiver e per tutto il Personale

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS è pienamente consapevole che lavoro e vita familiare sono due aspetti che influiscono allo stesso modo sulla soddisfazione e sulle aspirazioni personali: per questo motivo, si impegna a trovare efficaci modalità per garantire ai genitori e ai/caregiver in organico la realizzazione di un equilibrio che permetta di raggiungere i propri obiettivi in entrambi i campi, senza che le Lavoratrici o i Lavoratori si sentano forzati/e a compiere scelte che potrebbero precludere una delle due strade.

Il presente documento è di proprietà di COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS

Ogni divulgazione, riproduzione o cessione, anche parziale, dei suoi contenuti potrà avvenire solo previa autorizzazione della medesima



COOPERATIVA SOCIALE
S.A.B.A. ONLUS

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
POLITICA PER LA GENITORIALITÀ

POLGEN
Rev.00
Del 13/02/2026

Infatti, previa valutazione dell'eventuale richiesta da parte dell'Ufficio Risorse Umane, è favorita la formulazione di orari part-time per tutto il Personale, inclusi i neogenitori, con la possibilità di reversibilità della formula in caso di mutate future esigenze della persona. Laddove compatibili con le esigenze di servizio, sono inoltre favorite pianificazioni di orario tailor made, con orari di entrata e di uscita ad hoc in funzione delle specifiche esigenze del Personale

Inoltre, compatibilmente con le mansioni ricoperte, è garantito a tutto il Personale un margine di elasticità degli orari. Per le mansioni interessate da lavoro su turni, ai fini di un'efficace possibilità di conciliazione vita-lavoro, è prevista una pianificazione mensile o comunque quindicinale (in funzione della tipologia di servizio presso il quale il/la lavoratore/lavoratrice è operativo) dei turni stessi.

L'esperienza della genitorialità e del caregiving come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e della realtà organizzativa

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS ritiene che diventare genitori o essere caregiver possa rappresentare una preziosa occasione di crescita, non solo personale, ma anche professionale. Nella gestione quotidiana e nell'accudimento dei figli o dei familiari assistiti, le persone mettono alla prova le proprie competenze relazionali ed organizzative, accrescendole e migliorando così la pianificazione della vita di tutti i giorni con l'obiettivo di garantire un buon equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS si impegna nel valorizzare e rendere utili sul lavoro le nuove *skills* sviluppate dalla neomamma, dal neo papà e dal/dalla caregiver (*problem solving, decision making, capacità di delegare, risk taking, etc.*): **diventare genitore o essere caregiver, in COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS, non è percepito come un ostacolo alla sfera professionale, ma come un'occasione di empowerment dei professionisti e delle professioniste in organico.**

Azioni di ascolto e supporto

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS, sensibilizzando le proprie figure responsabili e stimolando la loro capacità di ascolto, si impegna a fornire adeguato supporto al neogenitore al rientro dal periodo di congedo, per scongiurare il rischio che in lui/lei emerga ansia, cattiva concentrazione, insoddisfazione, e nel lungo periodo burnout e perdita di motivazione.

Il presente documento è di proprietà di COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS

Ogni divulgazione, riproduzione o cessione, anche parziale, dei suoi contenuti potrà avvenire solo previa autorizzazione della medesima



COOPERATIVA SOCIALE
S.A.B.A. ONLUS

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE
POLITICA PER LA GENITORIALITÀ

POLGEN
Rev.00
Del 13/02/2026

Altri servizi/iniziative previsti dall'Azienda

COOPERATIVA SOCIALE S.A.B.A. ONLUS per favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro fornisce, se richiesto dai neo papà e dalle neo mamme, specifiche agevolazioni per l'inserimento dei figli/e nel nido e nella scuola materna aziendali. Inoltre la Cooperativa, solo per le socie lavoratrici integra al 100% la maternità

Silvia Righetti

(Responsabile
RSGPG e membro
Comitato Guida
del sistema di
gestione)

Laura Balzamà

(Legale
Rappresentante e
membro Comitato
Guida del sistema di
gestione)

Michele Moscino

(Responsabile del
settore scuola e
membro Comitato
Guida del sistema
di gestione)

Gabriella Bonfanti

(Responsabile
Gestione Risorse
Umane e membro
Comitato Guida
del sistema di
gestione)