PARENTAL POLICY
SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L

DATA	REV.	DESCRIZIONE	REDAZIONE	APPROVAZIONE
29/09/2026	3	Prima emissione	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Comitato Guida

Parental Policy

Indice

INTRODUZIONE ALLA POLICY 3

PRINCIPI CARDINE DELLA "PARENTAL POLICY" 4
- Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia 4
- Inclusività 4
- Protezione contro qualunque forma di discriminazione 4
- Reperibilità delle informazioni durante la maternità/paternità 4

I FONDAMENTI 6

PERIODO PRE-NASCITA 6
- Condizioni di lavoro adeguate 6
- Permessi per visite mediche/corso preparto/incontri preadottivi 6

CONGEDO PARENTALE 7
- Congedo Obbligatorio del padre 7
- Congedo Parentale Aggiuntivo 8
- Permessi non retribuiti 8
- Benefit e retribuzione variabile durante il congedo 8

PERIODO POST-NASCITA 9
- Salvaguardia del posto di lavoro 9
- Possibilità di presentare richiesta di smart-working o part-time al rientro dal congedo parentale 10
- Tutele vigenti nel periodo protetto 10

Allattamento 10
- Rimborso welfare 11

Parental Policy

INTRODUZIONE ALLA POLICY

La Mission di SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L è rendere il digitale un terreno sicuro, performante e accessibile, unendo ingegno e ingegneria al servizio delle aziende e del territorio, sostenendo il benessere delle nostre persone, delle loro famiglie e dei loro bambini.

Attraverso il lancio della Parental Policy, l'obiettivo che SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. si è posta è stato quello di creare, a partire dal 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 presente 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.

	Parental Policy

PRINCIPI CARDINE DELLA “PARENTAL POLICY”

I principi fondamentali che animano tale Policy sono i seguenti:

Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia

È fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Industria Metalmeccanica 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.

Inclusività

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

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.

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 (c/o SCR-Servizi) 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, l'ufficio Risorse Umane (c/o SCR-Servizi) valuterà, assieme alla Direzione e 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.

	Parental Policy

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 nazionale in materia di Tutela della gravidanza (D.lgs. n. 151 del 26/03/01) e al tipo di mansione esercitata 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.

Permessi per visite mediche/corso preparto/incontri preadottivi

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. 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 (c/o SCR-Servizi) 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 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. 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.

Congedo Parentale Aggiuntivo

In ottica di tutelare e rispettare una piena inclusività, SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. ha deciso di concedere ai lavoratori che diventano genitori e che non possano usufruire dei congedi normati dalla legge vigente, un

congedo parentale aggiuntivo di dieci giorni al 100% a carico azienda, che seguirà le regole del Congedo descritto al punto 1.

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;

• 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore per la malattia dei figli di età compresa tra i 3 e i 14 anni, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Benefit e retribuzione variabile durante il congedo

SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L., durante il periodo di congedo obbligatorio o facoltativo, garantisce ai genitori i benefit aziendali consegnati in occasione delle festività.

Parental Policy

PERIODO POST-NASCITA

SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L 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. SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. 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.
SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. 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 l'Ufficio Risorse Umane (c/o SCR-Servizi), 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).

Parental Policy

Possibilità di presentare richiesta di smart-working o part-time al rientro dal congedo parentale

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. Per questo motivo, al genitore che rientra in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino, viene data la possibilità di presentare la richiesta di smart-working e/o la richiesta del part-time per venire incontro alle esigenze familiari. Queste richieste saranno esaminate in base alle esigenze tecnico organizzative, con l'impegno di cercare di venire incontro alle nuove esigenze del lavoratore.

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, SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino. SKYBACKBONE ENGENIO S.R.L. 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.

Rimborso welfare

Abbiamo inserito la possibilità di richiedere il rimborso delle rette dell'asilo nido e centri estivi per bambini, attraverso il welfare aziendale.

Consentendo ai dipendenti di ottenere un sostegno economico per le spese di istruzione dei loro figli. Questa opportunità offre diversi vantaggi, tra cui il risparmio fiscale e la possibilità di beneficiare di servizi aggiuntivi offerti dall'azienda.

Carpi, 29/09/2026

SKYDACKBONE ENGENIO s.r.l.
Via Lenin, 1
41012 CARPI (MO)
Part.IVA 03512590369

	Parental Policy