

C.A DIPENDENTI

COOPERATIVA GENERAZIONI FA

Bergamo, 29/04/2025

INFORMATIVA GESTIONE PARITA' DI GENERE

PREMESSA

Generazioni FA riconosce il ruolo fondamentale della promozione delle pari opportunità, della parità ed in particolare della parità di genere al fine di creare un ambiente di lavoro il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità, improntato al benessere organizzativo. A questo scopo e in conformità a quanto disposto dalla Prassi UNI PdR 125/2022, Generazioni FA si è dotata di un sistema di gestione per la Parità di genere e per questo:

- Ha adottato una Politica per la parità di genere;
- Ha istituito il Comitato guida per la parità di genere per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- Ha predisposto un sistema di segnalazione anonima delle molestie sul lavoro.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

GENERAZIONI FA è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazioni, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, GENERAZIONI FA si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Guida per la parità di genere è istituito dalla Direzione Generale per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

Obiettivi e compiti del **Comitato Guida per la parità di genere** sono volti anche alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione, in modo che tale Comitato possa espletare le proprie attività di supporto all'applicazione di tutti i KPI (Key Performance Indicator) utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla Politica di parità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione di Generazioni FA ha nominato in data 28 marzo 2025 i membri del Comitato Guida: Lia Grassi (coordinatrice), Mauro Magistrati e Silvia Salvi.

MODALITA' DI SEGNALAZIONE DELLE MOLESTIE SUL LAVORO

Generazioni ha elaborato una specifica procedura per regolamentare la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di violenza, molestie o mobbing ma anche per episodi di bullismo, micro-aggressioni, ritorsioni, discriminazioni. Obiettivo della **prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro** è definire, pianificare ed attuare misure ed azioni idonee garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, per il contrasto alle molestie sul luogo di lavoro in modo adeguato ed efficace per individuare, analizzare, prevenire e, laddove necessario, correggere comportamenti, situazioni o fatti che possano rappresentare o che hanno rappresentato una minaccia di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia).

TERMINI E DEFINIZIONI

Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Violenza sul lavoro: riguarda gli “incidenti” in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).

Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere, della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l’utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa.

Generazioni FA rifiuta qualsiasi violenza morale, psicologica o fisica, che comprometta la dignità morale e professionale nonché l’integrità fisica e psichica dei lavoratori e delle lavoratrici deprimendone l’autostima e la motivazione. Generazioni FA ha previsto un modello organizzativo che registri episodi di molestia, violenza, mobbing, incoraggiando, ovviamente, la denuncia di eventuali atti conclamati, ma anche la segnalazione di fatti o comportamenti subdoli, reiterati e meno rilevanti che siano comunque offensivi della dignità della persona. Per tali motivi ha predisposto un metodo di segnalazioni anonime, a cui tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy.

Il/la dipendente vittima o testimone di un episodio di violenza, molestia o mobbing può inviare una segnalazione mediante la pagina web www.generazionifa.it che garantisce l’assoluto anonimato del segnalante. Per garantire la non tracciabilità è inserito nella pagina web il link per inviare la segnalazione mediante il portale Trusty oppure inviando una email all’Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo: davidelocastro@wellfare.cloud

Il sistema fornirà le corrette indicazioni per la formalizzazione della segnalazione, la quale dovrà contenere necessariamente tutti gli elementi utili a circoscrivere l’evento e le parti coinvolte, affinché possano essere effettuati gli accertamenti e le verifiche circa la fondatezza e l’oggettività. Il sistema è dotato di protocolli di sicurezza che garantiscono la massima riservatezza dell’identità del segnalante e del contenuto della segnalazione.

MISURE IN MATERIA DI CONGEDI PARENTALI (Aggiornato alla Legge di Bilancio 2025)

Il **congedo parentale** è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali.

Il congedo parentale spetta ai genitori, che siano in costanza di rapporto di lavoro, entro i primi 12 anni di vita del bambino per un **periodo complessivo**, tra i due genitori, non superiore a **dieci mesi, elevabili a undici** se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di almeno tre mesi. I periodi di congedo parentale possono essere fruiti dai genitori anche contemporaneamente.

Nell’ambito dei suddetti limiti complessivi, il diritto di astenersi dal lavoro spetta:

- Alla **madre** lavoratrice dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**;
- Al **padre** lavoratore dipendente per un periodo - continuativo o frazionato - di massimo **sei mesi**, che possono diventare **sette** in caso di astensione dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi;
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a partire dal giorno successivo al parto) e anche se la stessa non lavora;
- al **genitore solo** (padre o madre) per un periodo continuativo o frazionato di massimo **11 mesi**. L'articolo 32, comma 1, lettera c), del d.lgs. 151/2001 precisa che per genitore solo deve intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ([circolare INPS 27 ottobre 2022, n. 122](#)).

Se il rapporto di lavoro cessa all'inizio o durante il periodo di congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dalla data di interruzione del lavoro.

Ai lavoratori dipendenti che siano genitori adottivi o affidatari, il congedo parentale spetta con le stesse modalità descritte sopra, entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della sua maggiore età.

In caso di **parto**, **adozione** o **affidamento plurimi**, il diritto al congedo parentale spetta alle stesse condizioni per ogni bambino.

La legge 24 dicembre 2012, n. 228 ha introdotto la possibilità di frazionare a ore il congedo parentale, rinviando, tuttavia, alla contrattazione collettiva di settore la determinazione delle modalità di fruizione del congedo su base oraria, i relativi criteri di calcolo e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa.

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel *jobs act*, prevede che i genitori lavoratori dipendenti, in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, possano fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta:

- un'indennità pari al **30% della retribuzione media giornaliera**, calcolata in base alla retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo di congedo, **entro i 12 anni di età del bambino** (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di **nove mesi**, di cui:
 - alla **madre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, da fruire entro il dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;
 - al **padre** spetta un periodo indennizzabile di **tre mesi, non trasferibili** all'altro genitore, fino al dodicesimo anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento;

- a **entrambi i genitori** spetta, in alternativa tra loro, un **ulteriore** periodo indennizzabile della durata complessiva di **tre mesi**;
- al **genitore solo** sono riconosciuti **nove mesi** di congedo parentale indennizzati al 30% della retribuzione;
- per i periodi di congedo ulteriori rispetto ai nove mesi indennizzati, spetta un'indennità pari al 30% della retribuzione media giornaliera, solo se il **reddito individuale** del genitore richiedente è **inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione**;
- un'indennità pari all'**80% della retribuzione** media globale giornaliera, **per tre mesi complessivi**, per entrambi i genitori, da fruire da uno solo dei genitori,:
 - si tratta dei periodi di congedo successivi al primo mese di congedo parentale;
 - il congedo sia fruito per figli di età inferiore a sei anni o entro sei anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione;
 - Il nuovo limite non si applica ai casi in cui, per la madre o, rispettivamente, per il padre, il periodo di congedo di maternità o di paternità sia terminato entro il 31 dicembre 2024
 - Viene invece fatto salvo, per i casi in cui il congedo di maternità o di paternità sia terminato nel corso dell'anno 2024, l'elevamento all'80% per il secondo mese.

Il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, almeno cinque giorni prima, dove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva.

BONUS PER LE NUOVE NASCITE (commi 206-208 Legge di Bilancio 2025)

A titolo di incentivo alla natalità la Legge di Bilancio 2025 ha previsto che per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025 sia riconosciuto un importo una tantum di 1.000 euro, erogato nel mese successivo a quello di nascita o adozione.

Tale importo è erogato dall'INPS su domanda dell'interessato, a condizione che:

- il nucleo familiare di appartenenza del richiedente abbia un valore ISEE non superiore a 40.000 euro annui (valore computato al netto dell'assegno unico e universale per i figli a carico);
- il richiedente sia residente in Italia e rientri nelle categorie di cittadinanza, permesso di soggiorno o legame familiare indicate dalla norma.

Ai fini dell'accesso al beneficio è necessario essere cittadino italiano o di Stato membro dell'Unione europea, o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero essere cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o del permesso unico di lavoro, con autorizzazione a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ovvero del permesso di soggiorno per motivi di ricerca, con autorizzazione al soggiorno in Italia per un periodo superiore a sei mesi.

L'importo in oggetto non concorre alla formazione del reddito complessivo rilevante al fine delle imposte sui redditi.

I lavoratori interessati dovranno rivolgersi al proprio Patronato di fiducia.

BUONO PER LE RETTE RELATIVE ALLA FREQUENZA DI ASILI NIDO E PER LE FORME DI SUPPORTO

DOMICILIARE (commi 209-211)

Sono state apportate alcune modifiche alla disciplina sul buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per le forme di supporto domiciliare per bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche.

Il buono viene erogato dall'INPS su richiesta del genitore, che deve presentare idonea documentazione relativa all'iscrizione e al pagamento della retta a strutture pubbliche o private, ovvero previa presentazione di un'attestazione, rilasciata dal pediatra, che certifichi l'impossibilità del bambino di frequentare gli asili nido a causa di grave patologia cronica.

Si specifica che deve essere presente nel nucleo familiare almeno un figlio nato dopo il 31 dicembre 2023.

Quindi la misura del buono è pari a:

- 3.000 euro annui per i nuclei familiari con un valore ISEE non superiore a 25.000 euro;
- 2.500 euro annui per i nuclei familiari con un valore ISEE superiore a 25.000 euro e pari o inferiore a 40.000 euro;
- 1.500 euro annui per i casi in cui l'ISEE superi i 40.000 euro e per i casi di insussistenza o di insufficienza della documentazione relativa all'ISEE.

Il Presidente- Mauro Magistrati

