



Prysmian **Parental Policy Italia**

Un supporto concreto alla genitorialità

Linee guida della policy globale

Prysmian è fortemente impegnata nella Diversity, Equity & Inclusion e mira a creare strumenti e condizioni che consentano a tutti i dipendenti di gestire al meglio la propria vita e il proprio lavoro. In accordo con questo approccio, Prysmian Group riconosce un alto valore della genitorialità per lo sviluppo personale e professionale delle proprie persone.

Questa Global Parental Policy rappresenta un'azione concreta a livello globale a sostegno dei genitori. La policy promuove pratiche che possano aiutare le neomamme e mamme adottive a preservare il loro benessere all'arrivo dei loro figli e garantire un ritorno al lavoro graduale e di successo.

Questa politica si basa su quattro principi fondamentali:

1. rispetto della legislazione locale e allineamento agli accordi locali e comitati aziendali;
2. tutela da comportamenti discriminatori e inappropriati nei confronti delle neomamme;
3. un ambiente di lavoro equo ed inclusivo;
4. trattamento di tutti i genitori di tutto il gruppo con equità e attenzione.

ENG

Prysmian is strongly committed to Diversity, Equity & Inclusion and aims at creating tools and conditions that allow all the employees to better manage their unique life and work.

In accordance with this approach, Prysmian Group also recognizes the high value of parenthood for the personal and professional development of its people.

This Group Parental Policy represents a concrete action at a global level to help parents have a healthy start with their new child, promote their wellbeing, and ensure to mother / primary caregivers a smooth and successful transition back to work.

This Policy relies on four main principles:

1. compliance with local legislation and alignment with the local agreements with employees and work councils;
2. protection against discriminatory and inappropriate behaviors towards new mothers / primary caregivers;
3. an equitable and inclusive working environment
4. treatment of parents across the Group with fairness and caring.

In relazione al principio della “gender equality”, la Global Parental Policy sosterrà anche gli obiettivi di equità di genere che Prysmian Group si è prefissata per il 2030, in quanto mira a garantire che le nostre dipendenti donne non siano penalizzate per il tempo e l'attenzione che devono riservare ai bambini nel loro ruolo di neomamme



Local Policy Italy

La local parental policy si applica ai dipendenti delle società italiane. Nel caso di expat-in ospitati da società italiane, si applica la home country policy come definito nella International mobility policy.

In questa presentazione è contenuta la policy relativa a:

- CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI MATERNITA'
- RETRIBUZIONE
- CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITA'
- BONUS BEBE'
- PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO


ENG

Local parental policy in Italy is applied to employees hired in Italian companies. In case of expat-in employees hosted in Italy, the home country policy is applied as per International mobility policy.

In this presentation you will find policy related to:

- MATERNITY AND PARENTAL LEAVE
- COMPENSATION
- PARENTAL LEAVE FOR FATHERS
- BABY BONUS
- SUPPORT AND BACK-TO-WORK PROGRAM





**1.
CONGEDO
OBBLIGATORIO E
FACOLTATIVO DI
MATERNITA'**



1. CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI MATERNITA'

In Italia le madri biologiche e adottive sono equiparate in termini di trattamento per maternità:

- ❖ **Congedo retribuito obbligatorio** (maternità obbligatoria): **5 mesi retribuiti al 100%**, dove Prysmian integra il 20% rimanente rispetto all'80% di retribuzione pagato dall'INPS;
- ❖ **Congedo parentale facoltativo** da fruire entro il 12esimo anno di vita del figlio/a:

Novità' Dal 01/09/23 la madre fruisce di 3 mesi intrasferibili indennizzati: questi primi 90 giorni sono retribuiti al 100% dove Prysmian integra il 70% del rimanente rispetto al 30% di retribuzione pagato dall'INPS. I giorni sono anche fruibili non consecutivamente ed entro i 6 anni del figlio/a

- il padre fruisce di 3 mesi intrasferibili indennizzati al 30%;
- il nucleo familiare fruisce di 3 mesi indennizzati al 100% della madre più 3 mesi indennizzati al 30% del padre più ulteriori 3 mesi indennizzati al 30% per uno dei due genitori. Per un totale di 9 mesi retribuiti come indicato sopra. I mesi totali di congedo sono 10 (diventano 11 se il papà usufruisce 3 mesi consecutivi) di cui retribuiti soltanto 9.



1. MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

ENG

In Italy, biological and adoptive mothers are entitled to the same maternity benefits:

- ❖ Paid leave, so called “maternità obbligatoria”: 5 months, payment is 100%. Italian legislation guarantees 80% of salary, while Prysmian integrates the remaining 20%.
- ❖ Parental leave, so called “congedo parentale” payed 30%: within the child’s 12th year of age.:

New the mother benefits from 3 non-transferable months: first 90 days will be payed 100% of salary as Prysmian integrates the 70% in addition to the 30% guaranteed by INPS. These days can be used also non consequently within the 6 years of the child.

From 01/09/23

- the father benefits from 3 non-transferable months:
- The family unit benefits from 3 months compensated at 100% of the mother plus 3 months compensated at 30% of the father plus a further 3 months compensated at 30% for one of the two parents. For a total of 9 months. Total “congedo parentale” is 10 months (becoming 11 if the father takes 3 months in a row) – payed are only 9 months as mentioned above.



2. RETRIBUZIONE




2. RETRIBUZIONE & BENEFITS

- ❖ **Ferie e Rol:** queste si maturano durante il periodo di maternità obbligatoria mentre durante la maternità facoltativa si maturano solo le ferie.
- ❖ **Tredicesima:** è influenzata dalla maternità facoltativa dato che viene calcolata con riferimento alla retribuzione mensile. Quindi, nell'anno di riferimento la tredicesima risentirà della retribuzione percepita in quei mesi. (30% dopo i primi 90 giorni)
- ❖ **Premio di risultato:** viene maturato al 100% durante tutto il periodo di maternità

ENG

- ❖ **Days off:** both ferie and rol are accrued during 'maternità obbligatoria', while during 'maternità facoltativa' only ferie are accrued.
- ❖ **13th month salary (*tredicesima*)** is affected by 'maternità facoltativa' as it is computed on the basis on monthly salary. So, in the reference year, as months of 'maternità facoltativa' are paid at 30%, *tredicesima* will be affected by those pro quota monthly payments after the first 90 days.
- ❖ **Annual Bonus (*Premio di risultato*)** is accrued 100% during the entire maternity period.



**3.
CONGEDO
OBBLIGATORIO E
FACOLTATIVO DI
PATERNITA'**



4. CONGEDO OBBLIGATORIO E FACOLTATIVO DI PATERNITA'

- ❖ 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità da fruire entro il 5° mese di vita del/la bambino/a retribuiti al 100%. In caso di parto gemellare i giorni diventano 20.
- ❖ Congedo parentale retribuito al 30% da fruire entro il 12esimo anno di vita del figlio/a:
 - la madre fruisce di 3 mesi intransferibili indennizzati al 100%;
 - il padre fruisce di 3 mesi intransferibili indennizzati al 30%;
 - il nucleo familiare fruisce di 3 mesi indennizzati al 100% della madre più 3 mesi indennizzati al 30% del padre più ulteriori 3 mesi indennizzati al 30% per uno dei due genitori. Per un totale di 9 mesi retribuiti come indicato sopra. I mesi totali di congedo sono 10 (diventano 11 se il papà usufruisce 3 mesi consecutivi) di cui retribuiti soltanto 9.
- ❖ Nel caso in cui la madre del bambino non fruisca dell'allattamento, il neo-papa può richiederlo negli stessi termini descritti per l'allattamento della madre facendo domanda all'INPS.



4. PARENTAL LEAVE FOR FATHERS

ENG

- ❖ **10 days** for new dads to be taken within the child's 5th month of age. These days are paid 100%. Days become **20** In case of twin birth.
 - the mother benefits from 3 non-transferable months payed at 100%
 - the father benefits from 3 non-transferable months payed at 30%:
 - The family unit benefits from 3 months compensated at 100% of the mother plus 3 months compensated at 30% of the father plus a further 3 months compensated at 30% for one of the two parents. For a total of 9 months. Total "congedo parentale" is 10 months (becoming 11 if the father takes 3 months in a row) – payed are only 9 months as mentioned above.
- ❖ In case the mom of the newborn does not take the breastfeeding, the new dad can ask for it in the same terms and scenarios described for new moms with request to INPS.



**4.
BONUS BEBE'**

4.

BONS BEBE' PER NEOGENITORI

Con data di decorrenza 01/01/2024

Nell'ottica di sostenere la genitorialità e per garantire un supporto finanziario orientato ad accompagnare i neo-genitori nei primi anni di vita/di arrivo in famiglia dei loro bambini, Prysmian eroga ad ogni neo genitore un Bonus Bebè dal valore di 5k€ lordi.

L'importo del Bonus Bebè è stato definito tenendo conto dei livelli salariali locali e della coerenza con la strategia di rewarding di Prysmian.

Regole per ottenere il Bonus Bebè:

1. Sono eligibili tutte le persone con contratto a tempo indeterminato esclusi i primi riporti del Group CEO ed i CEO di Region. Sono esclusi contratti a tempo determinato, stage, esterni.
2. Il Bonus Bebè sarà erogato sia ai genitori biologici che adottivi
3. Il Bonus Bebè sarà erogato per ogni nuova nascita o adozione, in caso di gemelli sarà doppio. Se entrambi i genitori lavorano in Prysmian, il bonus verrà erogato una sola volta.
4. Il Bonus Bebè verrà riconosciuto in 3 tranches: 1° tranche alla nascita/adozione del bambino, 2° tranche dopo 6 mesi dalla data di nascita/adozione, 3° trascorsi 12 mesi dalla data di nascita/adozione.
5. La seconda e la terza tranche saranno trattenute dalle competenze di fine rapporto in caso di cessazione entro 6 mesi dall'erogazione.



4.

BABY BONUS

Starting from 01/01/2024


With the objective to support parenthood and guarantee financial support aimed at accompanying new parents in the first two years of their children's lives, Prysmian provides each new parent with a Baby Bonus of 5k€ gross.

Baby Bonus amount is defined by taking into account the local salary levels and is consistent with Prysmian's rewarding strategy.

Baby Bonus rules:

1. All the employees with a permanent contract are eligible with the exclusion of the followings : first line of Group CEO, Regional CEO, fixed term, internship, agency or contractor.
2. Baby Bonus will be granted for both biological or adoptive new parents.
3. The employee will be entitled to a Family Support / Baby Bonus for each new birth or adoption, in case of twins it will be double. If both parents work at Prysmian, the bonus will only be paid once per new child.
4. The Baby Bonus will be structured in 3 tranches: 1st tranche at the child's arrival, 2nd tranche 6 months after the arrival date, 3rd 12 months after the arrival date.
5. The second and the third tranches will be rescinded in case of termination for any reason within 6 months from the payment, taken as a deduction included in the employee's last pay-check.





**5.
PROGRAMMA DI
SUPPORTO E RIENTRO
AL LAVORO**



5. SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO

Permessi giornalieri (allattamento):

L'allattamento è riconosciuto entro il primo anno di vita del bambino/a.

- ❖ Nel caso di full time, sono riconosciute **2 ore** che possono essere fruite:
 - 1 ora al mattino, all'inizio dell'orario lavorativo, e 1 ora al pomeriggio
 - 2 ore al mattino
 - 2 ore al pomeriggio
- ❖ In caso di part time al 75%, si ha diritto a **2 ore** di allattamento
- ❖ in caso di part time < 75%, si ha diritto ad **1 ora** di allattamento.
- ❖ In caso di parto gemellare, le ore di allattamento sono il doppio

Lavoro da remoto: dal settimo mese di gravidanza fino al congedo obbligatorio, si può utilizzare il lavoro da remoto senza limitazioni (se il lavoro è remotizzabile 100%)

ENG

Daily permit (feeding time):

Local policy guarantees the right of breastfeeding within the child's 1st year of age.

- ❖ In case of full time, **2 hours** of breastfeeding to be organized according to 3 possible scenarios:
 - 1 hour in the morning, at the beginning of working time, plus 1 hour in the afternoon, at the end of the working time
 - 2 hours in the morning
 - 2 hours in the afternoon
- ❖ In case of part time 75%, moms have the right to **2 hours** breastfeeding
- ❖ in case of PT < 75%, moms have the right to **1 hour**.
- ❖ In case of twin birth, the breastfeeding hours are double.

Remote Working: from the 7th month of pregnancy until the first leave is taken, remote working can be used by moms-to-be with no restriction (if job is remoteable 100%)



5.1 PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO

Per future mamme e managers

Fase 1

Restiamo in contatto

È importante definire le modalità e la frequenza di contatto tra la futura mamma e il/la manager (e il team)

Alcune dipendenti potrebbero volere un contatto più frequente e altre meno. E' molto importante definire l'approccio da seguire prima che la futura mamma vada in maternità, rivedibile in caso sorgessero necessità specifiche. Una comunicazione efficace ha dei veri benefici, come la sensazione di restare connesse con colleghi e colleghe e non sentirsi troppo sola. Questo renderà anche più semplice il rientro al lavoro.

Fase 2

Durante la maternità e preparazione per il rientro

Come madre, prenditi del tempo per riflettere sulle tue priorità e opzioni in termini di gestione del tuo futuro e nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata. Pensa a come vorrai rientrare al lavoro. Rifletti sui tuoi piani di carriera / sviluppo futuri.



Per garantire un rientro di successo sul posto di lavoro, è previsto che ogni neo mamma incontrerà il proprio/la propria manager e il suo/la sua HR prima del rientro, al fine di discutere e concordare come l'azienda potrà supportarla al meglio.

5.2 SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO – per i/le MANAGERS

Il/la Manager dovrà valutare se sarà necessario sostituire temporaneamente la futura mamma.

Durante la maternità e preparazione per il rientro **(managers)**

Cosa fare durante il congedo?

- Attieniti all'accordo "tieniamoci in contatto" che hai concordato.
- Contatta la dipendente nel caso in cui si aprissero opportunità di nuovi ruoli nel caso fosse previsto un cambio posizione al rientro.
- In caso cambiassi ruolo durante l'assenza della dipendente, assicurati di fare un efficace passaggio di consegne col nuovo/a manager e informa la neo-mamma del cambiamento. E' importante informare il nuovo/a manager di eventuali piani e impegni concordati.
- Pianifica il rientro della neomamma in anticipo - il ritorno al lavoro della dipendente arriverà prima di quanto ti aspetti. Pensa alla formazione, agli obiettivi da condividere e ad organizzare un incontro di 'bentornata'.

Il rientro e il post rientro **(managers)**

Cosa devo fare?

- Assicurati che tutto sia pronto al rientro della neo-mamma. E' importante organizzare un'accoglienza che faccia sentire la dipendente a suo agio.
- Concorda con lei gli obiettivi di lavoro.
- Assicurati che le skills della dipendente siano *up-to-date* (*consulta anche l'offerta della local e global Academy*).
- Considera la possibilità di attivare un mentoring e counseling per la neo mamma.
- Ricorda che il rientro al lavoro non riguarda soltanto il primo giorno o prima settimana, è importante fare follow up di come sta andando anche nei mesi successivi. Ti consigliamo un 'check in' frequente per capire come stanno andando le cose e chiedi un feedback riguardo a come è stata l'esperienza della maternità e del rientro in modo da poter pensare a possibili miglioramenti per il future.



I / Le managers giocano un ruolo molto importante nel supportare le neo mamme per garantire loro un rientro al lavoro graduale e di successo.

5.3 PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO AL LAVORO – Le regole

1. Le **mamme** che decideranno di lasciare l'azienda entro 12 mesi dal rientro dalla maternità faranno un colloquio con HR e il/la D&I Manager locale. In caso di posizione Executive all'intervista sarà presente anche la/il Diversity, Equity & Inclusion Director.
2. Desk workers:
 - In caso la maternità avesse nell'anno solare una durata di > 6 mesi, la mamma non sarà inclusa nel processo di P3. **Per l'accesso al processo di P4 verranno considerati i risultati dei P3 dei due anni precedent al congedo.**
 - Al rientro al lavoro le dipendenti sono elegibili per un cambio di ruolo.

Particolare attenzione è dedicata a:

- ✓ Dipendenti con alta performance
- ✓ Coloro che fanno parte del pool del P4
- ✓ Coloro che ricoprono posizioni con Job Band D/D+ e che hanno la possibilità di crescere su ruoli Executive, in linea con gli obiettivi di Gender Balance della Social Ambition 2030.

3. Non-desk workers:

- Al rientro al lavoro le dipendenti sono eligibili per un cambio di ruolo. Particolare attenzione è dedicata a coloro che si contraddistinguono per ottime performance, motivazione e agilità di apprendimento.

Le opportunità di sviluppo e crescita descritte al paragrafo precedente saranno prese in considerazione dal momento in cui le **aspettative e i desideri della nuova madre siano allineate con esse**. Pertanto, questo potrà essere discusso durante il colloquio individuale tra neo mamma e manager al rientro al lavoro.





ENG

5.1. SUPPORT & BACK-TO-WORK PROGRAM

Phase 1 Before leave - planning how to keep in touch

How and when managers and employees keep in touch is a key consideration.

If allowed by local legislations and local agreements with employees and work councils, some employees will want regular communications and 'keep in touch' days, whilst others will want minimal contact. The key is agreeing an approach and re-visiting these plans in case of need or preferences change. Effective communication during periods of leave (also with the team) has real benefits; such as a feeling of being connected with workplace for employees, which makes for an easier return and integration back into work.

Phase 2 During leave and preparing for return

As mother / primary caregiver, take time to reflect on your priorities and options in terms of managing your future work/life balance. Think about how you want to return to. Reflect on your career/development plans.

Phase 3 The return and post return

Based on the need and according to the local legislation and practices, specific tools must be arranged, such as counseling, remote working, flexible working schedules, breastfeeding or nursing room, day care, baby-sitting or day care bonus, nutritional advice, etc.



To ensure a successful and smooth integration back into the workplace, every mother / primary caregiver must have a one-to-one interview with their Manager and HR upon returning to work, in order to discuss and agree on how the company can best support her new status.

Countries have the discretion to determine which practice(s) is/are the most appropriate in relation to the specific needs of the mother / primary caregiver, as well as to the local culture and local context.

452

SUPPORT & BACK-TO-WORK PROGRAM – for MANAGERS

Manager must evaluate if a replacement is needed and for how long (head count)

During leave and preparing for return (managers)

What do I need to do during leave?

- Stick to the 'keep in touch' arrangement you have agreed.
- Proactively approach your employee about each suitable role that becomes available if they are returning to a new role.
- If you move on during this period, ensure an effective handover to the new manager and inform the employee about the change. For continuity, you should advise the new manager of any plans and commitments you have agreed. New managers should make contact and introduce themselves when they take over.
- Plan ahead early - the employee's return to work arrives sooner than you'd expect. Think about induction, training, work objectives, IT access, arranging a return to work welcome meeting.
- Plan the practicalities of the return. For example, is a phased approach suitable? Consider the implications of any flexible working arrangements.

The return and post return (managers)

What do I need to do?

- Ensure all the welcome back plans are on track. Simple things like personally welcoming your employee and sorting things such as IT, somewhere to sit and an induction schedule, can make them feel really welcome and able to settle back into work much quicker.
- Commence performance management activities, such as agreeing on work objectives.
- Ensure your employee's skills and knowledge are up-to-date for their job (also selecting from the group Academy) and support them in their next steps such as job change if they wish..
- .Ensure the support mechanisms your employee needs are in place. A mentor or counseling program is particularly valuable during the transition back to work phase..
- Don't forget returning to work is not just about the first day back, you need to provide support in the months following.
- The key is to keep talking and check in regularly about how things are going.
- Gather feedback from your employee on what went well and what could have been better. It's really important to understand where improvements can be made.



Managers

Managers play a crucial role in supporting and facilitating new mother's / primary caregivers' successful and smooth integration back into the workplace

5.3 SUPPORT & BACK-TO-WORK PROGRAM – rules

1. Mothers / primary caregivers who choose to leave the company during or up to the first 12 months following the leave must receive an exit interview facilitated by HR and the Diversity, Equity & Inclusion Mgr of the region/BU. Executives must be facilitated by Diversity, Equity & Inclusion Director.

2. Desk workers development and growth:

- When leave is > 6 months the employee is not included in the yearly P3 review. **P3 of previous 2 years is considered for P4 eligibility.**
- As soon as they are back to work, employees have the possibility to be considered for a job change both vertical or horizontal.

specific attention must be given to:

- ✓ high performing employees
- ✓ to those included in the P4 pool
- ✓ Those whose job role is in Job Band D/D+ and that are eligible to grow as Executives, since this is aligned with one of the gender balance targets Prysmian Group has set in the Social Ambition 2030.

3. Non-desk workers development and growth:

- As soon as they are back to work, employees have the possibility to be considered for a job change both vertical or horizontal, with specific attention to those that are considered as exceptional contributors and have always shown high motivation and learning agility;

The development opportunity described here above must be pursued **if and when aligned with the expectations and desires of the new mother / primary caregiver.** Therefore, this can be discussed during the one-to-one interview they will have with their manager and HR upon returning to work.



La Policy è live dal 15 Maggio 2023 con i seguenti dettagli:

- i 90 giorni di congedo di maternità facoltativa saranno live dal 1^ Settembre 2023;
- Il Bonus Bebè sarà live dal 1^ Gennaio 2024.



MATERNITY EMPLOYEE EXPERIENCE



Congratulazioni, aspetti il tuo/la tua bambino/a. E' arrivato il momento di comunicare la bella notizia al/la tuo/a manager!

Cosa fare?

Entro il settimo mese dovrai formalizzare il tuo stato di gravidanza ad HR di riferimento. Richiedi il certificato di gravidanza rilasciato dal ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale o dal ginecologo convenzionato con il SSN e in caso decidessi di non lavorare l'8 o 9 mese, inserisci la richiesta di maternità sul sito dell'INPS e invia la ricevuta e il riepilogo ad NGA e al tuo HR di riferimento. Avvisa subito il medico aziendale in quanto per alcune mansioni potrebbero esserci delle limitazioni all'attività.

STATO DI GRAVIDANZA

CONGEDO DI MATERNITÀ IN FLESSIBILITÀ

Puoi decidere di lavorare fino all'8° e/o 9° mese di gestazione e posticipare di 1 o 2 mesi l'inizio del congedo di maternità obbligatoria.

Cosa fare?

1. Il certificato del ginecologo (descritto al punto precedente) dovrà attestare che puoi continuare a lavorare oltre il 7° mese.
2. Richiedi il certificato al medico aziendale al quale dovrai presentare il certificato del ginecologo del punto 1
3. Inserisci la richiesta di flessibilità sul sito dell'INPS allegando i 2 certificati
4. Invia i 2 certificati, la ricevuta e il riepilogo dati della domanda dell'INPS, ad NGA e al tuo HR di riferimento.



Prima di tutto Congratulazioni!!!
Comunica la nascita entro 30 giorni.

Cosa fare?

1. Presenta la domanda di maternità per i mesi successivi al parto entrando sul portale INPS inserendo la data effettiva di nascita e allegando il certificato di parto.
2. Invia tutto via email a NGA e al tuo HR di riferimento.

NASCITA

PIANIFICA IL RIENTRO AL LAVORO

Cosa fare?

Contatta il tuo/la tua manager per fissare un colloquio e pianificare la data di rientro al lavoro (condividerai la scelta o meno di usufruire del congedo parentale).



La mamma usufruisce di un congedo parentale di 90 giorni non trasferibili e retribuiti al 100% (30% inps, 70% Prysmian). Il papà usufruisce di un congedo parentale di 3 mesi non trasferibili e retribuiti al 30%. Il nucleo familiare usufruisce quindi di 6 mesi come sopra più 3 mesi non retribuiti.

Cosa fare?

Inserisci la richiesta di congedo parentale sul portale dell'INPS e invia la domanda e il riepilogo a NGA e al tuo HR di riferimento.

CONGEDO PARENTALE

ALLATTAMENTO

Fino a 1 anno di vita del bambino hai diritto a delle ore di permesso giornaliero retribuite al 100%.

Il permesso sarà di 2 ore se il tuo orario da contratto di lavoro è maggiore di 6 ore al giorno e di 1 ora se il tuo contratto di lavoro è minore o uguale di 6 ore al giorno. In caso di parto gemellare, le ore di allattamento sono il doppio.

Cosa fare?

Avvisa il tuo manager e il tuo HR di riferimento per concordare gli orari di flessibilità ed invia una mail a NGA con le informazioni.



Il permesso per la malattia del figlio/a è alternativo tra i genitori:

0-3 anni: tutti i giorni di malattia, no retribuzione si contribui figurativi 3-8 anni:

• Per legge: 5 giorni all'anno, no retribuzione si contribui figurativi (ridotti)

• Per CCNL: 1 giorno all'anno se già fruiti i 5 previsti dalla legge, no retribuzione no contributi

8 - 10 anni: 1 g all'anno (previsto da CCNL), no retribuzione no contributi

Cosa fare?

Il certificato di malattia deve essere inviato dal medico del SSN che ha in cura il minore per via telematica e va inoltrato a NGA e al tuo HR di riferimento.

MALATTIA FIGLI

SEI UN PAPA'?



• 10 giorni di congedo obbligatorio di paternità da fruire entro il 5° mese di vita del/la bambino/a retribuiti al 100%. In caso di parto gemellare i giorni diventano 20.

• Congedo parentale retribuito al 30% da fruire entro il 12esimo anno di vita del figlio/a:
1. La mamma usufruisce di un congedo parentale di 90 giorni non trasferibili e retribuiti al 100% (30% inps, 70% Prysmian);

2. Il papà usufruisce di un congedo parentale di 3 mesi non trasferibili e retribuiti al 30%;

3. Il nucleo familiare usufruisce quindi di 6 mesi come sopra più 3 mesi non retribuiti;

• Congedo parentale totale: 10 (diventano 11 se il papà usufruisce 3 mesi consecutivi) - di cui retribuiti sono 9 come al punto sopra.

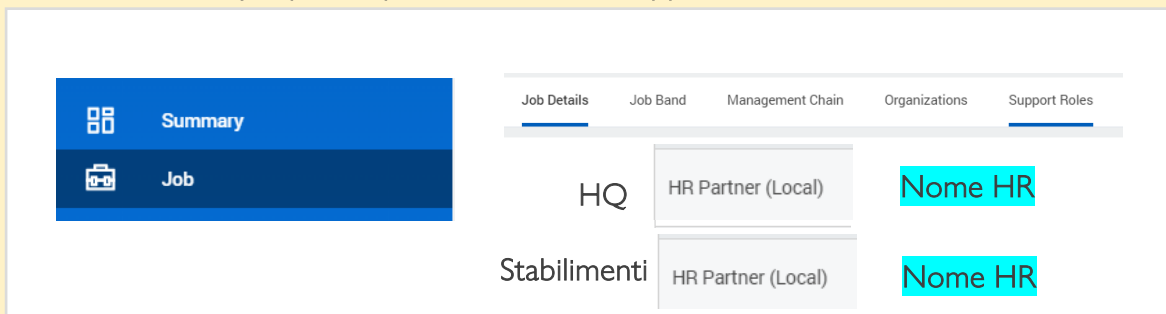
• Nel caso in cui la madre del bambino non fruisca dell'allattamento, il neo-papà può richiederlo negli stessi termini descritti per l'allattamento della madre facendo domanda all'INPS.



Contatti:

- NGA: prysmian.it@mailhr.info
- HR di riferimento: in Workday HR Partner

Entra in Workday – profilo personale – Job – Support roles



- Medico Aziendale:
 - HQ Milano: guido.bertelli.ex@prysmiangroup.com
 - Siti produttivi: rivolgersi all'HR di riferimento

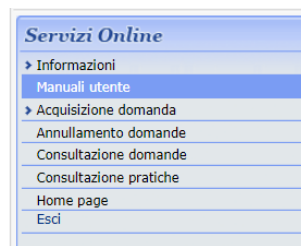
- Sito INPS: [INPS - Home](#)

Come scaricare la guida pratica step by step

1. Entra sul portale INPS e accedi con SPID
2. Nel campo 'cerca' inserisci 'Congedo parentale'
3. Seleziona il servizio 'Congedo Domanda'



4. In servizi online seleziona Manuali Utente



Cosa inviare

- Ricevuta e riepilogo domanda di maternità entro il 7* mese
 - Ricevuta e riepilogo domanda di maternità post parto
 - Ricevuta e riepilogo di congedo almeno 48h prima
 - Info sulla flessibilità scelta per il rientro al lavoro
 - Certificato medico di malattia bambino/a in caso di richiesta giorni di malattia
-
- Certificato ginecologo per flessibilità 8* 9* mese
-
- Consulta la guida pratica step by step
 - Inserisci domanda maternità entro il 7* mese (con o senza flessibilità dell' 8* 9* mese)
 - Inserisci domanda maternità post parto
 - Inserisci domanda congedo

Essere genitore è una delle cose più difficili che farai, ma in cambio ti insegnerà il significato dell'amore incondizionato. *Nicholas Sparks*



People at Prysmian