



## Parental Policy

### AIR CAMPANIA S.P.A.

**Sede Legale:** Centro Direzionale isola G1, scala C interno 104 - 80143 Napoli

#### **Sedi Amministrative:**

- Via Fariello Avellino (Autostazione)  
83100 Avellino
- Via Provinciale 8/10  
81100 Caserta Loc. Ponteselice

*UNI PdR 125:2022*

Rev.	Descrizione	Data	Approvazione
00	Prima emissione	28.05.2026	La Direzione Risorse Umane e Relazioni Industriali

## Sommario

Nota istruttoria .....	4
1. Principi cardine della Parental Policy.....	5
1.1 Conformità normativa e contrattuale.....	5
1.2 Inclusività e riconoscimento delle diverse forme familiari .....	5
1.3 Divieto di discriminazione.....	5
1.4 Informazione e reperibilità della Policy.....	6
1.5 Tutela dei dati personali e riservatezza .....	6
2. Periodo pre-nascita e tutela della lavoratrice in gravidanza.....	6
2.1 Valutazione dei rischi e condizioni di lavoro compatibili.....	6
2.2 Lavoro notturno e turnazione .....	7
2.3 Interdizione anticipata dal lavoro.....	7
2.4 Congedo di maternità obbligatorio.....	7
2.4.1 Interruzione della gravidanza.....	8
2.4.2 Congedo di paternità alternativo.....	8
2.5 Congedo di paternità obbligatorio.....	8
2.6 Trattamento economico e istituti correlati nei congedi obbligatori.....	8
3. Periodo post-nascita .....	9
3.1 Congedo parentale.....	9
3.1.1 Indennità del congedo parentale.....	9
3.1.2 Domanda e preavviso.....	10
3.1.3 Fruizione oraria .....	10
3.2 Riposi giornalieri per cura del figlio.....	10
3.2.1 Collocazione dei riposi e Turno Allattamento.....	10
3.3 Congedo per malattia del figlio.....	10
4. Rientro al lavoro, salvaguardia del posto e continuità professionale.....	11
4.1 Salvaguardia del posto di lavoro.....	11
4.2 Dimissioni e risoluzione consensuale in periodo protetto .....	11
4.3 Comunicazioni durante i congedi.....	11
4.4 Misure di welfare organizzativo.....	11
4.5 Misure aziendali migliorative per genitori con figli/e con disabilità .....	12
5. Uniformità applicativa e monitoraggio .....	13
6. Disposizioni finali .....	13

## Nota istruttoria

La presente versione è stata predisposta a valle di una verifica delle principali fonti normative e amministrative in materia di maternità, paternità, congedo parentale, malattia del figlio, tutela della lavoratrice in gravidanza, lavoro notturno, rientro al lavoro, non discriminazione e privacy.

L'analisi ha prestato particolare attenzione alle novità introdotte dalla legge di Bilancio 2026.

- Congedo parentale dei lavoratori dipendenti: arco temporale di fruizione esteso a 14 anni di vita del figlio, o 14 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione/affidamento, nei limiti individuali e complessivi già previsti.
- Malattia del figlio: per la fascia 3-14 anni il limite legale è aggiornato a 10 giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, in fruizione alternativa; resta la fruizione per i 10 giorni retribuiti del periodo di malattia del figlio entro i 3 anni.
- Indennità del congedo parentale: confermata la disciplina dei nove mesi complessivamente indennizzabili e l'elevazione all'80% fino a tre mesi complessivi di coppia, nei requisiti e limiti indicati dall'INPS.
- Congedo di paternità obbligatorio: mantenuta la disciplina dei 10 giorni lavorativi, 20 in caso di parto plurimo, e recepita la giurisprudenza costituzionale sul diritto della madre intenzionale in coppia omogenitoriale femminile quando risulti genitore nei registri dello stato civile.

## 1. Principi cardine della Parental Policy

### 1.1 Conformità normativa e contrattuale

AIR Campania S.p.A. adotta la presente Parental Policy per garantire un sistema chiaro, uniforme e non discriminatorio di tutela della genitorialità, in coerenza con il Testo Unico sulla maternità e paternità di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, con il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, con le successive leggi di bilancio che hanno aggiornato la disciplina del congedo parentale e della malattia del figlio, con il D.Lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza, con il D.Lgs. 81/2015 in materia di lavoro a tempo parziale, con il D.Lgs. 198/2006 in materia di pari opportunità e con il CCNL Autoferrotrvieri/Mobilità e gli accordi aziendali applicabili, nonché in coerenza con i principi e gli impegni assunti nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere certificato ai sensi della UNI PdR 125:2022.

La presente Policy ha carattere aziendale e organizzativo: disciplina le misure riconosciute dall'Azienda, chiarisce i principali diritti previsti dalla normativa vigente e definisce criteri operativi per l'esercizio delle tutele, senza introdurre limitazioni ai diritti inderogabili riconosciuti dalla legge. Essa costituisce inoltre uno degli strumenti attraverso cui AIR Campania S.p.A. promuove concretamente la parità di genere, l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e la valorizzazione della genitorialità, in conformità agli obiettivi della UNI/PdR 125:2022.

### 1.2 Inclusività e riconoscimento delle diverse forme familiari

AIR Campania S.p.A. riconosce il valore sociale della genitorialità e sostiene, nel rispetto della normativa vigente e della documentazione amministrativa richiesta, le diverse forme di famiglia e di responsabilità genitoriale, tra cui:

- genitori di sesso diverso;
- genitori dello stesso sesso, nei limiti e secondo le condizioni riconosciute dall'ordinamento, dagli enti competenti e dai registri dello stato civile;
- genitori adottivi, affidatari o collocatari;
- genitori non coniugati.
- genitori soli, secondo la definizione prevista dalla normativa applicabile.

Le tutele sono riconosciute ai soggetti aventi diritto in base allo status genitoriale, adottivo, affidatario o di collocamento formalmente risultante dalla documentazione prevista dalla normativa vigente.

### 1.3 Divieto di discriminazione

La comunicazione dello stato di gravidanza, l'accesso ai congedi, ai riposi giornalieri, ai permessi per malattia del figlio o ad altre misure connesse alla genitorialità non può determinare discriminazioni, penalizzazioni o trattamenti sfavorevoli in materia di selezione, assegnazione di mansioni, percorsi professionali, formazione, o progressioni di carriera.

Ogni comportamento, prassi o decisione organizzativa che possa produrre effetti discriminatori diretti o indiretti collegati alla maternità, alla paternità, all'adozione, all'affidamento o alla cura familiare deve essere segnalato ai canali aziendali competenti ([paritadigenere@aircampania.it](mailto:paritadigenere@aircampania.it)) e gestito con tempestività e riservatezza.

## 1.4 Informazione e reperibilità della Policy

A seguito della comunicazione dello stato di gravidanza, dell'arrivo di un figlio, dell'adozione, dell'affidamento o di altra situazione genitoriale rilevante, l'Ufficio Risorse Umane informa il/la dipendente sui principali diritti, doveri, adempimenti e canali di richiesta, con particolare riferimento a:

- tutele previste dalla normativa vigente;
- congedi, permessi e riposi giornalieri;
- condizioni di lavoro compatibili con lo stato comunicato;
- aspetti amministrativi, previdenziali e retributivi;
- eventuali misure aziendali migliorative.

La presente Policy sintetizza quanto sopra elencato e per facilità di consultazione è disponibile e consultabile all'interno della Intranet Aziendale e/o negli altri canali interni di comunicazione aziendale, con indicazione della versione vigente.

## 1.5 Tutela dei dati personali e riservatezza

Il trattamento dei dati personali e dei dati particolari connessi alla fruizione degli istituti disciplinati dalla presente Policy avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679, del D.Lgs. 196/2003 e delle procedure aziendali in materia di protezione dei dati personali.

L'Azienda acquisisce esclusivamente la documentazione necessaria alla gestione amministrativa dell'istituto richiesto, secondo i principi di liceità, correttezza, minimizzazione, limitazione della conservazione e riservatezza. L'accesso alla documentazione è limitato ai soli soggetti autorizzati per ragioni di servizio.

## 2. Periodo pre-nascita e tutela della lavoratrice in gravidanza

Nel periodo precedente la nascita, AIR Campania può valutare, compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche e produttive e nel rispetto della normativa inderogabile, misure temporanee di supporto quali:

- flessibilità dell'orario di lavoro;
- turni agevolati o compatibili con le condizioni della lavoratrice;
- adattamenti temporanei delle condizioni di lavoro;
- trasformazione temporanea e reversibile del rapporto a tempo parziale, ove ne ricorrano i presupposti;

Inoltre, l'azienda riconosce permessi retribuiti per visite mediche, esami clinici e accertamenti prenatali. Per usufruirne, le future madri devono presentare una richiesta preventiva e, successivamente, la documentazione giustificativa che attesti la data e l'orario della prestazione.

Tali misure non sostituiscono gli obblighi aziendali in materia di salute e sicurezza e non incidono sui diritti inderogabili previsti dalla legge

### 2.1 Valutazione dei rischi e condizioni di lavoro compatibili

L'Azienda, nell'ambito della valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008 e al D.Lgs. 151/2001, esamina preventivamente i rischi specifici per gravidanza, puerperio e allattamento, con il supporto delle figure aziendali competenti in materia di salute e sicurezza, incluso il Medico Competente aziendale.

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, senza pregiudizio del trattamento economico e normativo spettante. 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.

## 2.2 Lavoro notturno e turnazione

La lavoratrice non può essere adibita al lavoro notturno, dalle ore 23:00 alle ore 5:30, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Restano ferme le ulteriori ipotesi di non obbligatorietà al lavoro notturno previste dalla normativa vigente per i genitori con figli in determinate fasce di età o con disabilità.

Per il personale turnista, i responsabili organizzativi e le funzioni HR valutano soluzioni compatibili con le esigenze di servizio e con le tutele inderogabili della lavoratrice o del lavoratore interessato.

## 2.3 Interdizione anticipata dal lavoro

L'interdizione anticipata dal lavoro può essere disposta nei casi previsti dalla normativa vigente, tra cui gravi complicanze della gravidanza, persistenti forme morbose, condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli per la salute della lavoratrice e del nascituro o impossibilità di adibire la lavoratrice ad altre mansioni compatibili.

Nei casi di gravi complicanze della gravidanza o persistenti forme morbose, l'interdizione è di competenza dell'ASL. Nei casi collegati a condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli, e quando non sia possibile modificare le condizioni di lavoro o spostare la lavoratrice ad altra mansione compatibile, la competenza è dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

La richiesta e la documentazione devono essere gestite secondo le procedure previste dagli enti competenti e dalle procedure aziendali interne.

## 2.4 Congedo di maternità obbligatorio

La lavoratrice ha diritto al congedo di maternità obbligatorio secondo la disciplina prevista dal D.Lgs. 151/2001. Il regime ordinario prevede l'astensione dal lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi alla data effettiva del parto.

La lavoratrice può avvalersi della flessibilità del congedo, posticipandone l'inizio fino al mese precedente la data presunta del parto e fruendo dei restanti quattro mesi dopo il parto, previa acquisizione delle certificazioni sanitarie richieste dalla normativa. Nei casi previsti dalla legge, la lavoratrice può altresì astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, sempre subordinatamente alle certificazioni previste.

In caso di parto avvenuto in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo successivo al parto, anche qualora la somma dei periodi di astensione superi il limite complessivo ordinario di cinque mesi, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. d), del D.Lgs. 151/2001.

### 2.4.1 Interruzione della gravidanza

In caso di interruzione della gravidanza prima del 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'assenza è trattata secondo la disciplina della malattia. In caso di interruzione successiva al 180° giorno, l'evento è equiparato al parto ai fini del congedo di maternità.

La lavoratrice può riprendere l'attività lavorativa, con il preavviso e la documentazione sanitaria previsti dalla normativa vigente, ove le condizioni di salute siano compatibili con la ripresa dell'attività.

### 2.4.2 Congedo di paternità alternativo

L'astensione obbligatoria che naturalmente spetta alla madre può essere fruita dal padre in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del bambino da parte della madre;
- affidamento del bambino al padre in via esclusiva.

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera anche il lavoratore padre ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

## 2.5 Congedo di paternità obbligatorio

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a dieci giorni lavorativi di congedo di paternità obbligatorio, fruibili dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi alla nascita o all'ingresso in famiglia/Italia del minore, in caso di adozione o affidamento. In caso di parto plurimo, il congedo è pari a venti giorni lavorativi, a prescindere dal numero dei figli nati.

Il congedo è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre ed è compatibile con il congedo di paternità alternativo, purché non fruito nelle stesse giornate. Il congedo non è frazionabile a ore.

Il congedo è indennizzato dall'INPS nella misura del 100% della retribuzione ed è fruibile anche in caso di morte perinatale del figlio, secondo la disciplina vigente.

A seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 115/2025 e delle indicazioni INPS, il congedo di paternità obbligatorio è riconosciuto anche alla lavoratrice dipendente madre intenzionale in coppia omogenitoriale femminile, quando risulti genitore nei registri dello stato civile, secondo le condizioni e modalità indicate dagli enti competenti.

## 2.6 Trattamento economico e istituti correlati nei congedi obbligatori

La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'Inps pari all'80% della retribuzione media giornaliera. La Parental Policy riconosce un'integrazione di tale indennità a carico del datore di lavoro del 20% portando così la retribuzione del genitore al 100%.

Durante i congedi obbligatori di maternità e paternità, gli istituti indiretti e differiti, quali ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità, sono gestiti secondo la normativa vigente, il CCNL e gli accordi aziendali applicabili.

I periodi di congedo obbligatorio non possono determinare penalizzazioni discriminatorie ai fini dell'accesso agli istituti premiali. La maturazione e il riconoscimento del Premio di Risultato restano comunque disciplinati dagli accordi di secondo livello aziendali.

### 3. Periodo post-nascita

AIR Campania S.p.A. riconosce il valore della realizzazione personale e professionale dei propri dipendenti, mostrando profonda consapevolezza rispetto alle complessità legate all'esperienza della genitorialità. Nell'ottica di promuovere la parità di genere e le pari opportunità occupazionali, l'Azienda si impegna attivamente a tutelare la salute e la stabilità economica dei lavoratori. A tal fine, AIR Campania S.p.A. garantisce pienamente il diritto al reintegro del personale al termine del periodo di congedo, assicurando il mantenimento della medesima mansione - o di un ruolo equivalente - e l'invarianza delle condizioni economiche precedentemente applicate.

#### 3.1 Congedo parentale

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro riconosciuto ai genitori lavoratori dipendenti per la cura del figlio. Dal 1° gennaio 2026 può essere fruito entro i primi quattordici anni di vita del figlio. In caso di adozione o affidamento, può essere fruito entro quattordici anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il congedo parentale spetta per ciascun figlio e può essere fruito anche contemporaneamente da entrambi i genitori, nel rispetto dei limiti individuali e complessivi previsti dalla legge.

Il limite complessivo tra i due genitori è pari a dieci mesi, elevabili a undici qualora il padre si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

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

- alla madre lavoratrice dipendente, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- al padre lavoratore dipendente, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabili a sette se fruisce di almeno tre mesi di congedo;
- al padre lavoratore dipendente anche durante il periodo di congedo di maternità della madre, dal giorno successivo al parto, e anche se la madre non lavora;
- al genitore solo, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a undici mesi, secondo la definizione prevista dalla normativa vigente.

La condizione di genitore solo non coincide automaticamente con la condizione di genitore non coniugato, separato, non convivente o single, ma deve essere valutata secondo le ipotesi e la documentazione previste dalla legge e dalle indicazioni INPS.

##### 3.1.1 Indennità del congedo parentale

Ai genitori lavoratori dipendenti spetta un'indennità a carico INPS nei limiti previsti dalla normativa vigente. Il periodo massimo complessivamente indennizzabile tra i genitori è pari a nove mesi, con la seguente ripartizione generale: tre mesi non trasferibili alla madre, tre mesi non trasferibili al padre e ulteriori tre mesi fruibili alternativamente tra i genitori.

L'indennità ordinaria è pari al 30% della retribuzione media giornaliera. Nei casi, nei limiti temporali e con i requisiti indicati dalle leggi di bilancio e dalle istruzioni INPS, fino a tre mesi complessivi per coppia genitoriale possono essere indennizzati nella misura elevata dell'80% della retribuzione, se fruiti entro il sesto anno di vita del figlio o entro sei anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento e comunque non oltre la maggiore età.

L'elevazione all'80% non introduce mesi aggiuntivi di congedo parentale, ma incide esclusivamente sulla misura dell'indennità entro i limiti già previsti dalla normativa. La verifica puntuale della spettanza, della

decorrenza e del contatore INPS è effettuata dall'U.O. Paghe e Previdenza sulla base della domanda, della data evento e delle istruzioni amministrative vigenti.

### 3.1.2 Domanda e preavviso

La domanda di congedo parentale deve essere presentata all'INPS prima dell'inizio del periodo richiesto. La richiesta aziendale deve essere trasmessa ai canali HR/Protocollo secondo le procedure interne, con preavviso di almeno cinque giorni, anche in caso di congedo parentale su base oraria.

### 3.1.3 Fruizione oraria

La fruizione del congedo parentale su base oraria è regolata dalla contrattazione collettiva applicabile e, in assenza di specifica disciplina, secondo i criteri previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 e dalle istruzioni INPS. Le modalità operative sono gestite dall'Ufficio Risorse Umane e dall'U.O. Paghe e Previdenza.

## 3.2 Riposi giornalieri per cura del figlio

Durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice madre ha diritto ai riposi giornalieri previsti dall'art. 39 del D.lgs. 151/2001. I riposi sono pari a due ore al giorno, anche cumulabili, quando l'orario giornaliero è pari o superiore a sei ore; sono pari a un'ora al giorno quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati.

Il padre lavoratore può fruire dei riposi giornalieri nei casi previsti dalla normativa, tra cui affidamento esclusivo al padre, fruizione in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga, madre non lavoratrice dipendente, morte o grave infermità della madre. In caso di adozione o affidamento, i riposi spettano entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia.

### 3.2.1 Collocazione dei riposi e Turno Allattamento

Al fine di garantire la continuità e la massima efficienza del servizio pubblico - condizioni imprescindibili e vincolanti per l'erogazione delle tutele aziendali - e, contestualmente, favorire il benessere organizzativo dei dipendenti, AIR Campania S.p.A. ha introdotto nei propri programmi di esercizio una specifica articolazione oraria denominata "Turno Allattamento". Tale misura è strutturata in modo da soddisfare i riposi orari previsti dalla normativa vigente esclusivamente all'interno di fasce orarie prestabilite e compatibili con le esigenze di linea e di nastro lavorativo. In questo modo, l'azienda persegue la conciliazione tra impegni professionali e responsabilità familiari del personale turnista, subordinando l'applicazione dell'agevolazione al pieno e regolare svolgimento del servizio di trasporto

La collocazione dei riposi è definita, ove possibile, d'intesa tra dipendente e Azienda, tenendo conto delle esigenze del minore, della normativa vigente, della continuità del servizio e dell'organizzazione dei turni. L'articolazione in Turno Allattamento costituisce una misura organizzativa di supporto e non può comportare rinuncia, riduzione, sostituzione economica o compressione del diritto ai riposi giornalieri spettanti per legge.

## 3.3 Congedo per malattia del figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Per le malattie di ciascun figlio di età compresa tra tre e quattordici anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, alternativamente all'altro genitore, nel limite di dieci giorni lavorativi annui, secondo la disciplina vigente dal 1° gennaio 2026.

La fruizione è subordinata alla certificazione sanitaria prevista dalla normativa vigente e alla presentazione delle dichiarazioni richieste per attestare l'alternatività della fruizione tra i genitori. I periodi sono gestiti ai fini contributivi secondo l'art. 49 del D.Lgs. 151/2001 e le istruzioni degli enti competenti.

La Parental Policy di AIR Campania S.p.A. riconosce la retribuzione al 100% a carico aziendale per i primi 10 giorni di malattia bimbo entro i tre anni di vita. Il trattamento è riconosciuto previa presentazione di apposita documentazione sanitaria.

## 4. Rientro al lavoro, salvaguardia del posto e continuità professionale

### 4.1 Salvaguardia del posto di lavoro

AIR Campania S.p.A. garantisce il rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di conservazione del posto di lavoro, divieto di licenziamento nei periodi protetti e rientro nella medesima unità produttiva o in mansioni equivalenti, ove previsto dalla legge.

Il rientro dalla maternità, dalla paternità, dall'adozione, dall'affidamento, dal congedo parentale o da altre assenze connesse alla genitorialità non deve comportare penalizzazioni professionali, retributive o organizzative non giustificate e non proporzionate.

### 4.2 Dimissioni e risoluzione consensuale in periodo protetto

Le dimissioni e la risoluzione consensuale presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi tre anni di vita del figlio, ovvero nei primi tre anni dall'accoglienza del minore in caso di adozione o affidamento, devono essere convalidate presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, secondo la normativa vigente.

In assenza della convalida prevista, le dimissioni o la risoluzione consensuale non producono gli effetti previsti dalla legge. L'Ufficio Risorse Umane fornisce al/alla dipendente le informazioni operative necessarie, senza interferire con la libera determinazione della volontà del lavoratore o della lavoratrice.

### 4.3 Comunicazioni durante i congedi

Durante i periodi di congedo obbligatorio, congedo parentale o altra assenza tutelata, l'Azienda lascia a disposizione del/della dipendente gli strumenti aziendali affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, su eventuali concorsi, comunicazioni istituzionali, informative HR, procedure interne e opportunità formative.

La consultazione degli strumenti aziendali (cellulare, mail aziendale ed i canali HR Portal) durante i periodi di congedo è esclusivamente facoltativa e non comporta alcun obbligo di reperibilità, risposta, partecipazione ad attività lavorative o prestazione, né può determinare conseguenze negative in caso di mancato accesso o mancata consultazione.

Eventuali comunicazioni indispensabili alla gestione del rapporto di lavoro o al rispetto di obblighi legali e amministrativi sono effettuate con modalità proporzionate, rispettose della condizione personale del/della dipendente e coerenti con le procedure aziendali.

### 4.4 Misure di welfare organizzativo

Poter rientrare al lavoro in maniera graduale è un vantaggio non soltanto per il genitore, ma anche per l'azienda. Come confermano gli studi che analizzano i vantaggi delle politiche di welfare aziendale, un lavoratore che percepisce la vicinanza dell'azienda è più fidelizzato e produttivo. Sia l'ambiente lavorativo che familiare beneficiano della presenza di lavoratori sereni che sanno di poter organizzare il proprio tempo

in maniera tale da riuscire ad occuparsi delle mansioni di lavoro e dei figli. È per questo motivo che AIR Campania S.p.A. riconosce al proprio personale i seguenti strumenti di welfare organizzativo:

- **Assegnazione tutor**

Al fine di garantire un efficace e graduale reinserimento in organico a seguito del periodo di congedo di maternità, l'Ufficio Risorse Umane nomina un "Tutor di Reinserimento Aziendale", coincidente generalmente con il diretto superiore gerarchico, che ha l'obiettivo di supportare il riallineamento operativo e degli obiettivi.

- **Flessibilità oraria e turni agevolati**

Nel rispetto prioritario della normativa inderogabile e compatibilmente con le esigenze organizzative, tecniche, produttive e di continuità del servizio pubblico, i neo-genitori possono concordare con il proprio Responsabile e con la funzione HR modalità temporanee di flessibilità dell'orario o turni agevolati.

Le misure sono concesse a tempo determinato, previa valutazione della richiesta e dell'eventuale documentazione a supporto, e devono essere definite in modo trasparente, tracciabile e non discriminatorio.

- **Part-time in alternativa al congedo parentale**

Il lavoratore o la lavoratrice possono richiedere, nei casi previsti dall'art. 8, comma 7, del D.Lgs. 81/2015, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in alternativa alla fruizione del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, per una sola volta e con riduzione dell'orario non superiore al 50%.

In tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dalle procedure aziendali.

- **Part-time reversibile aziendale**

Distintamente dal part-time in alternativa al congedo parentale, AIR Campania può riconoscere, quale misura aziendale di conciliazione vita-lavoro, forme temporanee e reversibili di part-time, nel rispetto delle esigenze organizzative, tecniche e produttive e previa valutazione della richiesta.

Il part-time reversibile aziendale può essere richiesto per esigenze documentate connesse alla genitorialità, alla cura familiare o a motivi di salute. La durata massima ordinaria è pari a sei mesi, salvo diversa valutazione aziendale, e la riduzione dell'orario non può superare il 50%.

La richiesta deve essere presentata al Responsabile del settore di appartenenza e alla funzione HR. A seguito della valutazione, le Risorse Umane comunicano all'interessato/a e agli uffici competenti decorrenza, durata, articolazione oraria e modalità di rientro al tempo pieno.

#### 4.5 Misure aziendali migliorative per genitori con figli/e con disabilità

Air Campania S.p.A. crede fermamente che il valore di un'organizzazione si misuri dalla capacità di sostenere le proprie persone nei momenti più importanti della vita. L'azienda sa che conciliare i ritmi lavorativi con la cura dei propri cari richiede un impegno straordinario, specialmente per i genitori che assistono figli con disabilità. AIR Campania S.p.A. promuove una cultura di ascolto, flessibilità e vicinanza concreta nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che assistono figli/e con disabilità, nel rispetto della dignità della persona, della riservatezza e della normativa vigente.

Per quanto sopra esposto, in aggiunta alle tutele previste dalla normativa nazionale, AIR Campania S.p.A. riconosce ai lavoratori e alle lavoratrici con figli/e con disabilità fino a quattordici anni un giorno annuo di permesso aziendale retribuito.

Il permesso è riconosciuto per anno solare, non è monetizzabile, non è trasferibile all'anno successivo salvo diversa previsione aziendale e deve essere gestito mediante specifica causale paga distinta dal monte ferie. Il permesso non incide né sostituisce le tutele previste dalla Legge 104/1992 e dalle altre disposizioni applicabili.

La richiesta deve essere presentata all'Ufficio Risorse Umane entro il 31 gennaio di ciascun anno, corredata della documentazione amministrativa necessaria ad attestare il presupposto del beneficio, senza acquisizione di informazioni sanitarie eccedenti rispetto alla finalità di gestione dell'istituto. In caso di assunzione, nascita, adozione, affidamento o riconoscimento della condizione di disabilità in corso d'anno, la domanda può essere presentata entro trenta giorni dall'evento o dal rilascio della documentazione utile.

L'U.O. Paghe e Previdenza provvede alla registrazione del permesso in una causale dedicata e alla sua gestione secondo le procedure aziendali. La fruizione è autorizzata compatibilmente con le esigenze di servizio, senza che ciò possa comportare una sostanziale vanificazione della misura.

La domanda per tale riconoscimento va presentata ogni anno in modo da consentire ai settori competenti di adempiere in modo tempestivo al suddetto accredito

## 5. Uniformità applicativa e monitoraggio

AIR Campania S.p.A. applica le condizioni previste dalla presente Policy in maniera uniforme, coerente e non discriminatoria per tutti i livelli, profili professionali, sedi e funzioni aziendali, tenendo conto delle specificità organizzative del servizio pubblico di trasporto.

La Policy è oggetto di monitoraggio periodico, anche in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, attraverso indicatori relativi alla fruizione degli istituti di genitorialità, al rientro al lavoro, alla parità di accesso alle misure di conciliazione, all'assenza di penalizzazioni nei percorsi professionali e alla gestione delle eventuali segnalazioni.

Le evidenze di monitoraggio sono utilizzate per individuare eventuali criticità applicative, migliorare le procedure interne e rafforzare la cultura aziendale della parità di genere, della genitorialità condivisa e del bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

## 6. Disposizioni finali

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente Policy, si applicano la normativa vigente, il CCNL, gli accordi aziendali e le procedure interne tempo per tempo vigenti.

Eventuali trattamenti aziendali migliorativi previsti dalla presente Policy sono riconosciuti nei limiti indicati e non possono essere interpretati in modo da ridurre, sostituire o comprimere diritti inderogabili riconosciuti dalla legge.

La presente Policy rappresenta un impegno concreto di AIR Campania S.p.A. per la tutela della genitorialità, la prevenzione delle discriminazioni e il miglioramento del bilanciamento tra vita privata e lavorativa.

Firmato La Direzione Risorse  
Umane e Relazioni Industriali

Dott. Michele De Iasi