1. Finalità e campo di applicazione

La Cooperativa Vales garantisce una gestione strutturata e uniforme delle diverse fasi della maternità, promuovendo la tutela della persona, la continuità professionale e la conciliazione vita-lavoro.
La presente policy disciplina le modalità di gestione:

- prima del congedo (fase pre-maternità);
- durante il congedo;
- al rientro (fase post-maternità).

in coerenza con:

- D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità)
- D.Lgs. 81/2008 (valutazione rischi)
- UNI/PdR 125:2022 (parità di genere)
- sistema Family Audit

L'efficacia della policy sarà verificata periodicamente attraverso gli indicatori richiamati al punto 6, e non sulla sola base della sua adozione formale.
Il protocollo si applica:

- a tutte le lavoratrici dipendenti;
- ai responsabili di Settore;
- all'ufficio Risorse Umane.
- ai lavoratori padri/partner, per le misure di sostegno alla genitorialità richiamate al punto 5.4;
- ai Coordinatori, per la parte di competenza nella pianificazione organizzativa e nel reinserimento.

2. FASE 1 - Prima della maternità (gravidanza)

2.1 Comunicazione e presa in carico

La lavoratrice comunica lo stato di gravidanza secondo le modalità aziendali.
L'Ufficio del personale attiva il processo di gestione e fornisce informazioni sui diritti (congedo, indennità, permessi).
Alla comunicazione l'ufficio Amministrazione del Personale e Risorse Umane raccogli anche il consenso della lavoratrice alle modalità di contatto preferite durante l'assenza (cfr. punto 4.3). Il colloquio di presa in carico è l'occasione per illustrare, in modo semplice e completo, diritti, tempistiche e referenti di ciascuna fase. Il consenso viene registrato nella Sezione 1 del "Fascicolo maternità".

2.2 Valutazione dei rischi

Viene effettuata la valutazione della compatibilità della mansione; se necessario:

- adeguamento della postazione di lavoro;
- modifica temporanea della mansione;
- attivazione della maternità anticipata.

La valutazione si inserisce nell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con il coinvolgimento del Medico Competente e del RSPP, e viene ripetuta in caso di variazione significativa della mansione o dell'ambiente di lavoro.

2.3 Pianificazione organizzativa

Il Responsabile di Settore pianifica:

- la continuità del servizio;
- modalità di sostituzione temporanea;
- redistribuzione attività;
- affiancamento per passaggio consegne.
- affiancamento formativo del sostituto individuato, a cura del Responsabile di Settore, per garantire continuità di competenze e qualità del servizio;

2.4 Supporto e flessibilità

La Cooperativa favorisce:

- adeguamento della postazione di lavoro;
- modifica temporanea della mansione;
- attivazione della maternità anticipata.

La valutazione si inserisce nell'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con il coinvolgimento del Medico Competente e del RSPP, e viene ripetuta in caso di variazione significativa della mansione o dell'ambiente di lavoro.

3. FASE 2 - Durante il congedo di maternità

3.1 Diritti della lavoratrice

- astensione dal lavoro secondo normativa (congedo obbligatorio);
- garanzia del mantenimento del posto di lavoro;
- nessuna prestazione lavorativa richiesta.

Il congedo obbligatorio ha una durata complessiva di cinque mesi, articolata secondo le modalità previste dalla normativa vigente, incluse le forme di flessibilità ivi contemplate.

3.2 Gestione amministrativa

La Cooperativa, attraverso gli uffici competenti, supporta la lavoratrice per:

- pratiche INPS;
- comunicazioni obbligatorie;
- eventuali aggiornamenti contrattuali.;

Si suggerisce l'individuazione di un referente unico per le pratiche amministrative, al fine di garantire tempestività e uniformità di gestione.

3.3. Relazione con l'organizzazione

Eventuali contatti avvengono nel rispetto della scelta della lavoratrice; durante il congedo viene garantito un contatto non invasivo con la lavoratrice.
La lavoratrice può:

- ricevere aggiornamenti aziendali;
- partecipare su base volontaria a momenti informativi/formativi

La partecipazione a momenti informativi o formativi resta in ogni caso volontaria e non incide sulla valutazione professionale della lavoratrice.

3.4Tutela del ruolo

È garantito:

- il mantenimento della posizione o equivalente;
- il divieto di penalizzazione professionale.

Per posizione equivalente si intende, ai sensi dell'art. 56 del D.Lgs. 151/2001, una posizione dello stesso livello di inquadramento, con mansioni professionalmente equivalenti e pari retribuzione.
Per l'intera durata del congedo la Cooperativa mantiene alla lavoratrice l'accesso ai benefit e alle iniziative di welfare aziendale già in godimento al momento dell'assenza (a titolo esemplificativo: piano di welfare aziendale, credito formativo, eventuali coperture assicurative integrative, iniziative di conciliazione), fatte salve le prestazioni la cui fruizione presupponga necessariamente la presenza in servizio.

4. FASE 3 – Rientro e post maternità

4.1 Reinserimento lavorativo

Prima del rientro, la Cooperativa prevede un incontro tra la lavoratrice, HR e Responsabile, dove la lavoratrice viene aggiornata sull'organizzazione, sugli eventuali cambiamenti e sulle esigenze individuali. Si suggerisce di collocare il colloquio indicativamente 2-4 settimane prima del rientro (da definire con la Cooperativa) e di verbalizzarne sinteticamente gli esiti, a beneficio sia della lavoratrice sia del Responsabile.

Al rientro, la Cooperativa garantisce:

- il mantenimento del ruolo o equivalente;
- un reinserimento graduale, ove necessario;
- il coinvolgimento dei Responsabili nella pianificazione del rientro.
- predisposizione di un breve piano di affiancamento nei primi giorni di rientro, con verifica delle eventuali esigenze di aggiornamento formativo;

4.2 Misure di conciliazione

Compatibilmente con le esigenze organizzative, è possibile:

- richiedere part-time temporaneo o riduzione oraria;
- concordare flessibilità oraria;
- adattamento turni;
- accedere agli strumenti previsti dal Family Audit
- adozione di criteri oggettivi e comunicati preventivamente per la valutazione delle richieste, a garanzia della parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici.

4.3Tutela della genitorialità

Vales promuove attivamente:

- l'accesso gli strumenti previsti dalla normativa (congedi parentali, permessi per l'allattamento);
- ferie e permessi facilitati;
- la condivisione delle responsabilità genitoriali, favorendo anche il congedo di paternità;
- iniziative e servizi a supporto della conciliazione (es. Family Audit).
- azioni di sensibilizzazione mirate ai neo-padri, per favorire un più ampio utilizzo del congedo di paternità quale leva di corresponsabilità genitoriale.

4.4 Sviluppo professionale

La maternità non costituisce elemento limitante per:

- formazione;
- crescita professionale;
- l'assenza per maternità o congedo parentale non incide in senso peggiorativo sulla valutazione delle performance né sui percorsi di sviluppo professionale.

Eventuali aggiornamenti possono essere concordati al rientro.

4.5 Valorizzazione dell'esperienza genitoriale

La Cooperativa riconosce l'esperienza della genitorialità anche come occasione di acquisizione di competenze trasversali (organizzazione e gestione del tempo, problem solving, capacità di negoziazione, resilienza, leadership) di valore per la persona e per l'organizzazione. In occasione del colloquio di rientro (cfr. punto 5.1) tali competenze possono essere rilevate, su base volontaria, e tenute in considerazione nei successivi percorsi di formazione e di sviluppo professionale, a conferma che la relazione tra persona e Cooperativa viene tutelata e valorizzata prima, durante e dopo la maternità/paternità.

4.6 Monitoraggio e benessere

Vales, nei primi mesi dal rientro:

- verifica periodica con la lavoratrice;
- raccolta di eventuali criticità;
- monitora eventuali indicatori (rientri, richieste di flessibilità, ecc);

- gli esiti del monitoraggio confluiscono nel sistema di indicatori della Cooperativa e sono richiamati in sede di Riesame di Direzione.

5. Impegni della Cooperativa

La Cooperativa si impegna a:

- monitorare le pratiche di gestione della maternità;
- migliorare l'efficacia delle misure adottate;
- sviluppare ulteriormente strumenti di supporto nelle diverse fasi;
- garantire trasparenza e informazione sui diritti;
- monitorare le condizioni di equità e pari opportunità;
- migliorare continuamente le proprie politiche in tema di genitorialità.
- mantenere i benefit e valorizzare, quale occasione di acquisizione di competenze, l'esperienza della genitorialità, tutelando la relazione tra persona e Cooperativa prima, durante e dopo la maternità/paternità (cfr. KPI 5.7 n. 3, UNI/PdR 125:2022);
- verificare annualmente, in sede di Riesame di Direzione, lo stato di attuazione dei presenti impegni.

6. Responsabilità

- Ufficio risorse umane/Amministrazione del personale: gestione amministrativa e supporto alle lavoratrici;
- Responsabili di Settore: organizzazione operativa e reinserimento;
- Lavoratrici/lavoratori: comunicazione tempestiva e collaborazione;
- Co.Ri.Pe: raccordo con il Piano strategico PdR 125 e reportistica alla Direzione.

7. Comunicazione

La presente Policy è disponibile:

- sulla Intranet aziendale;
- nei materiali informativi per il personale;
- sul sito web;
- percorso formativo dedicato ai neoassunti e ai Responsabili di Settore sull'applicazione della Policy;

Ai fini della piena efficacia della policy, si raccomanda di affiancarvi un percorso di sviluppo delle competenze gestionali rivolto ai Responsabili di Settore e ai Coordinatori, con particolare attenzione alla gestione dei gruppi nelle fasi di assenza e di rientro.