

Policy a tutela della maternità e della genitorialità

La presente policy definisce e regola, nell'ambito della funzione Risorse Umane di Nuova Vita Cooperativa Sociale, le modalità di **accompagnamento, gestione e sviluppo professionale delle lavoratrici durante il periodo di maternità e, più in generale, delle persone genitrici, in coerenza con la normativa vigente, i valori cooperativi e le politiche interne di tutela della persona.**

L'obiettivo della policy è garantire un adeguato sostegno personale e lavorativo, valorizzando le competenze tecnico-professionali e i ruoli ricoperti all'interno dei servizi e delle funzioni della Cooperativa, sia nella fase antecedente sia in quella successiva alla nascita o all'ingresso del figlio/a nel nucleo familiare. La Cooperativa promuove una visione inclusiva della genitorialità, orientata alla **condivisione delle responsabilità di cura** e alla **riduzione del rischio di dispersione professionale** per madri e padri.

Analisi dei bisogni e ascolto delle persone

Il processo di gestione della maternità e della genitorialità si fonda su una fase preliminare di analisi dei bisogni individuali e su una costante attività di ascolto.

La comunicazione della gravidanza o dell'evento di genitorialità al responsabile diretto e/o alla funzione Risorse Umane rappresenta un momento centrale del percorso. In tale fase viene avviata la definizione di un programma di **accompagnamento personalizzato**, costruito in funzione del profilo professionale, del contesto di servizio e delle esigenze di tutela, cura e responsabilità genitoriale.

Gestione del periodo pre-congedo e mantenimento della relazione

Prima dell'inizio del congedo di maternità o dei congedi rivolti all'altro genitore, è previsto un incontro tra la persona interessata, il responsabile diretto e la funzione Risorse Umane, finalizzato a **organizzare il periodo di assenza e a garantire la continuità dei servizi**. L'incontro è volto a chiarire ruoli, attività delegabili, modalità di sostituzione e supporto al team di riferimento.

Nel rispetto della volontà e delle esigenze personali, la Cooperativa favorisce il mantenimento della relazione professionale durante il periodo di assenza, attraverso modalità di comunicazione concordate e non invasive, con l'obiettivo di sostenere un rientro graduale e consapevole.

Rientro al lavoro e accompagnamento post-maternità

In prossimità del rientro al lavoro è previsto un momento di allineamento tra la persona rientrante, il responsabile diretto e la funzione Risorse Umane, finalizzato a **condividere esigenze, aspettative reciproche e modalità di reinserimento**. Sono inoltre previsti momenti di verifica a tre mesi dal rientro e una valutazione complessiva entro un anno, per monitorare l'efficacia degli interventi concordati.

Su base volontaria, la Cooperativa può attivare percorsi di supporto al rientro, quali attività di coaching o accompagnamento individuale, nonché iniziative formative orientate allo sviluppo di competenze trasversali connesse all'esperienza della genitorialità, utili anche nel lavoro di cura, relazione e coordinamento.

Valorizzazione dell'esperienza della genitorialità

La Cooperativa riconosce la genitorialità come **esperienza generatrice di competenze rilevanti** per la persona e per l'organizzazione, tra cui:

- capacità organizzative e di pianificazione;
- gestione delle priorità e del carico emotivo;
- responsabilità, empatia e leadership relazionale.

Tali competenze possono essere considerate nei percorsi di sviluppo professionale e nei processi di valorizzazione del potenziale, in coerenza con i criteri di equità e trasparenza.

Genitorialità condivisa e ruolo dei padri

Nuova Vita Cooperativa Sociale riconosce e promuove il valore della **genitorialità condivisa**, sostenendo attivamente il coinvolgimento dei padri e degli altri genitori nei percorsi di cura e di crescita dei figli. La Cooperativa favorisce una cultura organizzativa che incoraggi l'**utilizzo dei congedi di paternità e parentali**, nel rispetto delle scelte individuali, contrastando stereotipi di genere e promuovendo una distribuzione equilibrata delle responsabilità familiari.

I lavoratori padri o co-genitori hanno accesso alle medesime modalità di ascolto, accompagnamento e supporto previste dalla presente policy, in un'ottica di pari opportunità e di corresponsabilità educativa e di cura.

Sensibilizzazione culturale e comunicazione interna ed esterna

La Cooperativa si impegna a promuovere una **sensibilizzazione culturale continua sui temi della maternità, della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro**, attraverso iniziative di informazione, formazione e comunicazione rivolte a responsabili, équipe di lavoro e personale.

La comunicazione interna ed esterna di Nuova Vita Cooperativa Sociale valorizza una narrazione inclusiva e rispettosa delle diverse esperienze di genitorialità, coerente con i valori cooperativi e con la missione sociale dell'organizzazione. La diffusione della presente policy e delle buone pratiche ad essa connesse contribuisce a rafforzare un clima organizzativo equo, accogliente e orientato al benessere delle persone e delle comunità servite.

Pari opportunità e sviluppo professionale

Resta fermo il diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori genitori ad accedere, senza discriminazioni, ai processi di **sviluppo professionale**, di valutazione delle performance e di valorizzazione del potenziale previsti dalla Cooperativa, nel rispetto dei principi di pari opportunità, inclusione e centralità della persona che caratterizzano Nuova Vita Cooperativa Sociale.

In fede

La Presidente
D.ssa Valentina Bonin



NUOVA VITA
COOPERATIVA SOCIALE
Via Straelle S. Pietro, 137
35012 CAMPOSAMPIERO (PD)
Partita IVA 03282380280

Allegato A - **INFORMATIVA SUI SERVIZI A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ**

A. SERVIZI PREVISTI PER LA MADRE

- ✓ Supporto nella **GESTIONE DELLE PRATICHE** per la maternità
- ✓ **KIT NASCITA** (Prodotti per l'igiene del bambino, gadget Nuova Vita, buono *Valyouness* di € 50,00)
- ✓ Accesso allo **SPORTELLO PSICOLOGICO** entro i 1000 giorni
- ✓ Programma di **ATTIVITÀ FISICA ADATTATA** dedicato alle neo mamme (entro i 1000 giorni)
- ✓ **SCONTISTICHE DEDICATE** per servizi rivolti ai minori de L'Ambulatorio
- ✓ **PROGRAMMA DI SUPPORTO E RIENTRO A LAVORO:**
 - a) **Rimaniamo in contatto:** durante il periodo di maternità, le esigenze di contatto possono variare da persona a persona. È pertanto fondamentale definire preventivamente, prima dell'inizio del congedo, la modalità di comunicazione più adeguata, che potrà essere rivista qualora emergano necessità specifiche. Una comunicazione efficace contribuirà a mantenere il senso di appartenenza all'organizzazione, favorendo il collegamento con colleghi e colleghe e riducendo il rischio di isolamento, con benefici concreti anche in vista del rientro.
 - b) **Il rientro:** al fine di garantire un rientro efficace e sostenibile, è previsto un incontro tra la neo mamma e la funzione HR prima del rientro operativo, con l'obiettivo di condividere esigenze, aspettative e definire congiuntamente le modalità di supporto più idonee da parte dell'organizzazione.
 - c) **Servizi di supporto:** l'organizzazione mette a disposizione specifiche iniziative di supporto, tra cui uno sportello psicologico dedicato e programmi di Attività fisica adattata rivolti alle neo-mamme.
 - d) **Valorizzazione dell'esperienza genitoriale:** l'esperienza della genitorialità viene riconosciuta e valorizzata come un'opportunità di sviluppo di nuove competenze trasversali, a beneficio sia della crescita individuale sia dell'organizzazione nel suo complesso.

B. PUBBLICITA' E SOSTEGNO AL CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO e supporto nella relativa gestione delle pratiche

Cos'è il CONGEDO DI PATERNITA' OBBLIGATORIO

È un **congedo obbligatorio di dieci giorni** (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001) finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio.

A chi è rivolto

I destinatari sono:

- i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche adottivi e affidatari;
- le madri intenzionali in una coppia di donne che risultano genitori nei registri dello stato civile.

Come funziona

DECORRENZA E DURATA

È possibile fruire del congedo obbligatorio della durata di dieci giorni lavorativi:

- **due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita** (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo);
- **durante il congedo di maternità** della madre lavoratrice.

Le disposizioni si applicano agli eventi di:

- **parto;**
- **adozione;**
- **affidamento.**

Il congedo è previsto anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il padre lavoratore si trovi nelle condizioni di poter fruire di **periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti** a titolo di congedo obbligatorio del padre (legge 92/2012).

È possibile godere del congedo anche:

- **frazionato a giorni** (ma non frazionato a ore);
- in caso di **morte perinatale del figlio.**

In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a **20 giorni lavorativi.**

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

Il congedo, inoltre, è riconosciuto anche alla **madre intenzionale di coppia omogenitoriale**, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 115/2025.

QUANTO SPETTA

È riconosciuta un'indennità giornaliera pari al **100% della retribuzione.**

Il trattamento economico e normativo è determinato ai sensi dell'articolo 22, commi 2-7, e dell'articolo 23 del Testo Unico. Il trattamento previdenziale è quello previsto dall'articolo 25 del Testo Unico.

Per il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), **devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative¹.**

¹ Testo ripreso dal sito web istituzionale dell'INPS

<https://www.inps.it/it/dettaglio-scheda.it.schede-servizio-strumento.schede-servizi.congedo-di-paternit-obbligatorio-58988.congedo-di-paternit-obbligatorio.html>