

Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022
Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI DPR 125:2022 ON – BOARDING MATERNITA'

A decorative graphic consisting of two overlapping circles. The front circle is white with a dark purple outline, and the back circle is dark purple with a white outline. A horizontal line, white above and dark purple below, passes through the center of the circles.



INFORMATIVA SU ONBOARDING MATERNITA'

Premessa	
Di cosa si tratta	2
Come attuare l' <i>onboarding</i> post maternità	2
Riferimenti normativi	3
Misure e strumenti a disposizione delle aziende	3
L'impegno della cooperativa Alicenova sulla tutela della genitorialità	3
Come attua l' <i>onboarding</i> post maternità la cooperativa Alicenova	4

Premessa

Cara lavoratrice, caro lavoratore,

la presente informativa è pensata per condividere informazioni importanti riguardo all' "onboarding post maternità", un processo di reintegro lavorativo pensato per agevolare il ritorno delle neo-mamme al mondo del lavoro dopo il periodo di congedo maternità. Questo approccio è un tassello essenziale nelle politiche aziendali volte a garantire il rispetto dei diritti e delle esigenze delle donne lavoratrici. L'onboarding post maternità è cruciale per il successo e il benessere delle mamme ritornate al lavoro. Personalizzare il processo in base alle esigenze individuali e promuovere una cultura di supporto può fare la differenza nel garantire una reintegrazione efficace e positiva. L'onboarding post maternità si configura come un momento cruciale, poiché non solo favorisce la transizione efficace della madre nel contesto lavorativo, ma promuove anche un ambiente di lavoro che rispetta la sua sfera personale e familiare. Scopo primario di questo processo è conciliare le responsabilità familiari con quelle professionali, valorizzando il prezioso contributo che ogni lavoratrice offre all'azienda. Durante questo percorso, saranno illustrate le procedure, i supporti e i diritti a disposizione per garantire un rientro al lavoro sereno ed efficiente, nel rispetto dei principi di uguaglianza e parità di opportunità.

Di cosa si tratta

L'onboarding post maternità, o reintegro lavorativo post maternità, è un processo essenziale per facilitare il ritorno delle neomamme al lavoro dopo un periodo di congedo di maternità. Questo processo mira a garantire una transizione efficace, a ridurre lo stress e a facilitare l'integrazione e il benessere delle lavoratrici all'interno dell'ambiente lavorativo.

Come attuare l'onboarding post maternità

Riferimenti normativi

In Italia, i principali strumenti e diritti legati all'onboarding post maternità sono regolamentati da diverse leggi e disposizioni normative. Ecco le principali:

- Decreto Legislativo 151/2001 (Testo Unico maternità/paternità): Questo decreto legislativo è il pilastro fondamentale per la tutela della maternità e della paternità in Italia. Regola il congedo di maternità e paternità, le garanzie occupazionali, la protezione dal licenziamento durante il periodo di maternità e paternità e altro ancora.
- Articolo 27-bis del Testo Unico maternità/paternità: Questo articolo disciplina il congedo di paternità obbligatorio, indicando la durata e le modalità di fruizione.

- Legge 53/2000: Questa legge riguarda la tutela del diritto alla maternità e paternità e introduce alcune disposizioni in favore delle lavoratrici madri, comprese le garanzie occupazionali durante il periodo di maternità.
- Legge 92/2012: Questa legge introduce il concetto di “smart working” e promuove la flessibilità dell'orario di lavoro, aspetti rilevanti per favorire il ritorno al lavoro delle madri.
- Legge 81/2017 (Decreto Dignità): Questo decreto ha apportato modifiche importanti al congedo di paternità, estendendolo a 11 giorni totali e introducendo disposizioni per la promozione dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.
- Accordi aziendali e contratti collettivi: Molti degli strumenti e delle pratiche di onboarding post maternità possono essere dettagliati e implementati attraverso accordi aziendali o contratti collettivi, i quali possono integrare o specificare ulteriormente le disposizioni di legge.

Misure e strumenti a disposizione delle aziende

La legge italiana prevede alcune misure e strumenti a disposizione delle aziende per agevolare l'onboarding post maternità e garantire un adeguato reintegro delle lavoratrici dopo il periodo di congedo maternità. Ecco alcuni strumenti previsti:

- Piano di rientro: Le aziende possono creare un piano di rientro personalizzato per la lavoratrice che rientra dopo il congedo maternità. Questo piano può includere l'assegnazione di mansioni adeguate e il definire un percorso graduale di reintegro nel ruolo precedente.
- Adattamento delle mansioni: La legge prevede che, in caso di impossibilità di ripristinare le mansioni svolte prima del congedo maternità, si debbano individuare mansioni equivalenti e compatibili con lo stato di salute e con la situazione familiare della lavoratrice.
- Flessibilità lavorativa: Le aziende sono incoraggiate a offrire flessibilità nell'orario di lavoro e la possibilità di lavorare in modalità flessibile, come il lavoro da casa o l'orario flessibile, per agevolare la conciliazione tra lavoro e vita familiare.
- Protezione dal licenziamento: Durante il periodo di congedo maternità e nei successivi sei mesi, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo giusta causa non connessa alla gravidanza o al parto.
- Formazione e informazione: L'azienda deve garantire un'adeguata formazione e informazione riguardo a cambiamenti normativi, organizzativi e tecnologici avvenuti durante il periodo di congedo maternità.
- Supporto psicologico: È consigliabile offrire supporto psicologico e counseling per aiutare la lavoratrice a gestire lo stress e le sfide associate al ritorno al lavoro dopo il congedo maternità.
- Riunioni di rientro: Si possono organizzare riunioni specifiche con la lavoratrice al rientro, coinvolgendo il team e i superiori, per condividere informazioni e aggiornamenti aziendali e per favorire un corretto reinserimento.

- Politiche di maternità e paternità: L'azienda può implementare politiche di maternità e paternità che favoriscano il benessere e il supporto alle lavoratrici e ai lavoratori genitori, ad esempio concedendo permessi retribuiti o agevolazioni per il childcare.
- Ulteriori buone pratiche per l'onboarding post maternità sono:
- Pianificazione anticipata: Iniziare la pianificazione dell'onboarding durante il periodo di congedo maternità, coinvolgendo la madre in modo che sia a conoscenza delle procedure, dei cambiamenti e delle aspettative che troverà al ritorno al lavoro.
- Comunicazione e trasparenza: Comunicare chiaramente le politiche aziendali relative all'onboarding post maternità, i diritti e i benefici a cui la madre ha accesso. Trasmettere Informazioni su flessibilità dell'orario, opzioni di lavoro flessibile e supporti disponibili.
- Accoglienza e supporto: Organizzare una riunione di reintegro con la madre e il suo team per accoglierla, discutere di eventuali cambiamenti organizzativi, aggiornarla sulle nuove iniziative e fornire supporto.
- Formazione e aggiornamenti: Offrire formazione e aggiornamenti sulle modifiche, se presenti, all'organizzazione, ai processi o alle tecnologie durante il periodo di assenza. Garantire che la madre sia aggiornata su tutto ciò che è cambiato nel suo ruolo o nell'azienda.
- Flessibilità e adattabilità: Fornire flessibilità nell'orario di lavoro e nella possibilità di lavorare da remoto, se possibile, per aiutare la madre a conciliare meglio il lavoro e la vita familiare durante il periodo di transizione.
- Sostegno psicologico e consulenza: Mettere a disposizione sostegno psicologico e consulenza per affrontare le sfide e i sentimenti che la madre potrebbe sperimentare durante il ritorno al lavoro dopo il congedo maternità.
- Valutazione delle esigenze individuali: Valutare le esigenze specifiche della madre e del suo ruolo. Personalizzare l'onboarding per soddisfare le necessità individuali, come l'allattamento, l'organizzazione del tempo e il supporto extra, se necessario.
- Feedback e ascolto attivo: Chiedere feedback alla madre in merito al processo di onboarding post maternità. Assicurati di ascoltare attentamente i suoi commenti per apportare eventuali miglioramenti.
- Promozione di una cultura inclusiva: Promuovere una cultura aziendale inclusiva e consapevole delle esigenze dei dipendenti genitori, garantendo che tutte le mamme si sentano supportate, rispettate e integrate nel contesto lavorativo.
- Networking e mentoring: Favorire l'inclusione delle mamme attraverso attività di networking e mentoring, offrendo opportunità per connettersi con altre mamme che hanno affrontato esperienze simili.

L'impegno della cooperativa Alicenova sulla tutela della genitorialità

Come attua l'*onboarding* post maternità la cooperativa Alicenova

1. Comunica chiaramente le politiche aziendali relative all'*onboarding* post maternità, i diritti e i benefici a cui la madre ha accesso tramite apposita informativa MOD 740.4. Trasmette informazioni su flessibilità dell'orario, opzioni di lavoro flessibile e supporti disponibili.

2. Organizzare una riunione di reintegro con la madre e il suo team per accoglierla, discutere di eventuali cambiamenti organizzativi, aggiornarla sulle nuove iniziative e fornire supporto. La riunione di reintegro è coordinata da personale informato e formato sulle modalità di *onboarding* post maternità (vedasi la presente informativa MOD 740.4).

3. Offre formazione e aggiornamenti sulle modifiche, se presenti, all'organizzazione, ai processi o alle tecnologie durante il periodo di assenza. Garantire che la madre sia aggiornata su tutto ciò che è cambiato nel suo ruolo o nell'azienda.

4. Offre formazione e aggiornamenti sulle modifiche, se presenti, all'organizzazione, ai processi o alle tecnologie durante il periodo di assenza. Garantisce che la madre sia aggiornata su tutto ciò che è cambiato nel suo ruolo o nell'azienda.

5. Mette a disposizione sostegno psicologico e consulenza per affrontare le sfide e i sentimenti che la madre potrebbe sperimentare durante il ritorno al lavoro dopo il congedo maternità.

6. Valuta le esigenze specifiche della madre e del suo ruolo. Personalizza l'*onboarding* per soddisfare le necessità individuali, come l'allattamento, l'organizzazione del tempo e il supporto extra, se necessario.

La Gender Equality nel PNRR

La Gender Equality - già uno dei 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile fissati dall'ONU (Goal 5) - anche in coerenza con la strategia europea per la parità di genere, è stata esplicitamente inserita nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che pone obiettivi quantitativi oltre che qualitativi: entro il 2026 almeno 800 piccole e medie imprese dovranno ottenere la certificazione della parità di genere e 1.000 aziende dovranno beneficiare delle agevolazioni collegate.



SISTEMA DI GESTIONE

KPI

PIANO DI SVILUPPO STRATEGICO

Edizione

00

Revisione

00

Data

08 marzo 2024

Pagina

5 di 7

Norma di riferimento:

UNI/Pdr125:2022

Codice Modulistica: MOD_740.4



Manuale di gestione

Procedure



Modulistica ed extra

Sistema di gestione UNI/Pdr 125:2022
Certificazione per la Parità di genere

INFORMATIVA UNI PDR 125:2022 ONBOARDING MATERNITA'

MOD_740.4

Contatti di riferimento

Il Comitato Guida per la parità di genere è raggiungibile attraverso l'indirizzo e -mail comitoparita@alicenova.it o telefonando allo 0766842752 ref. Mauri Francesca

Edizione

00

Revisione

00

Data

08 marzo 2024

Pagina

6 di 7

Norma di riferimento:
UNI/Pdr125:2022
Codice Modulistica: MOD_740.4