Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

politica



the connective school

POL 10 Rev. 00 13/07/2026
TPL:clear

Finalità e principi

Wyde riconosce la genitorialità come un momento significativo nella vita delle persone e si impegna a sostenerla in modo concreto, equo e privo di stigma. Diventare genitore, per nascita, adozione o affido, non deve tradursi in una penalizzazione professionale, né per chi compie questo passo né per chi continua a lavorare durante la sua assenza.

La presente Politica dà attuazione agli impegni assunti nella POL 08 Politica per la parità di genere e collegate e definisce le misure che Wyde riconosce in aggiunta a quanto previsto dalla legge e dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi applicato. Il processo operativo è descritto nella PO 026 Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane, ai paragrafi sulla tutela della genitorialità e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

I principi che guidano questa Politica sono i seguenti.

- *Parità di genere.* Il quadro normativo prevede istituti molto diversi per madre e padre, con un divario significativo nella durata dei congedi. Wyde sceglie di intervenire dove il divario è più evidente, per incoraggiare la presenza attiva di entrambi i genitori nella fase iniziale e ridurre il carico che ricade tradizionalmente sulle madri.
- *Inclusività.* Le misure si applicano a tutte le forme di genitorialità riconosciute dalla legge italiana: nascita, adozione nazionale e internazionale, affidamento preadottivo. Le misure di conciliazione previste da questa Politica si applicano inoltre a chi presta assistenza continuativa a un familiare in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza.
- *Assenza di penalizzazioni.* Nessuna decisione su inquadramento, retribuzione, assegnazione di progetti, valutazione delle prestazioni o accesso alla formazione può essere influenzata, direttamente o indirettamente, dalla fruizione dei diritti previsti da questa Politica.
- *Riservatezza.* Le informazioni relative a gravidanza, adozione o affido sono trattate con la massima riservatezza. La comunicazione al resto del gruppo di lavoro avviene sempre d'accordo con la persona interessata, nei tempi e nei modi che sceglie.
- *Proporzionalità.* Wyde è un'organizzazione di piccole dimensioni in cui il lavoro si svolge prevalentemente da remoto. Le misure sono definite in coerenza con questa realtà: si è scelto di non prevedere servizi che non sarebbero sostenibili o utilizzabili, come l'asilo nido aziendale, e di concentrare l'impegno su flessibilità, continuità del rapporto e sostegno al rientro.

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutto il personale dipendente di Wyde, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dall'anzianità, dal genere, dall'orientamento sessuale e dallo stato civile, e alle persone con contratto di collaborazione coordinata e continuativa per le misure a esse applicabili.

Sono coperti tutti i casi di genitorialità riconosciuti dalla legge italiana: nascita, adozione nazionale e internazionale, affidamento preadottivo. Le misure si applicano a partire dalla comunicazione dell'evento a RAMM, secondo le modalità descritte al paragrafo “Congedi e permessi”.

La Politica si applica inoltre, per le misure espressamente indicate, alle persone che prestano assistenza continuativa a un familiare in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza. In un'organizzazione di otto persone le esigenze di cura incidono sull'equilibrio tra vita e lavoro nella stessa misura della genitorialità, e Wyde sceglie di trattarle con gli stessi strumenti.

Non rientrano in questa Politica i permessi per visite mediche in gravidanza e le misure di welfare non collegate alla genitorialità e alla cura di familiari, disciplinate separatamente.

Congedi e permessi

La tabella riporta gli istituti applicabili, distinguendo quelli previsti dalla legge o dal CCNL da quelli riconosciuti da Wyde in aggiunta.

Istituto	Durata	Copertura economica	Fonte
Congedo di maternità	5 mesi	80% INPS	Legge (D.Lgs. 151/2001)
Congedo di paternità obbligatorio	10 giorni	100% INPS	Legge (L. 234/2021)
Congedo di paternità — giornate aggiuntive Wyde	5 giorni	100% a carico di Wyde	Misura Wyde, oltre il CCNL
Congedo parentale	Secondo legge	Secondo legge	Legge (D.Lgs. 151/2001)
Adozione e affido	Come per la nascita	Secondo legge	Legge
Adozione internazionale — permesso aggiuntivo Wyde	5 giorni	100% a carico di Wyde	Misura Wyde, oltre il CCNL
Permessi per assistenza a familiare con disabilità grave	3 giorni al mese	100% INPS	Legge (L. 104/1992)
Congedo straordinario per assistenza a familiare	Fino a 24 mesi	Indennità INPS	Legge (art. 42 D.Lgs. 151/2001)
Permessi per esigenze di cura — giornate aggiuntive Wyde	5 giorni l'anno	100% a carico di Wyde	Misura Wyde, oltre il CCNL

Comunicazione e gestione dell'assenza

La persona interessata comunica a RAMM l'evento non appena lo ritenga opportuno, e comunque entro i termini previsti dalla legge. RAMM illustra gli istituti applicabili, concorda le modalità di passaggio delle attività e informa il RSGPG ai soli fini del monitoraggio degli indicatori, in forma aggregata.

Le giornate aggiuntive di congedo di paternità riconosciute da Wyde possono essere fruite in modo continuativo o frazionato entro 6 mesi dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore, previa comunicazione a RAMM con almeno cinque giorni lavorativi di anticipo.

Durante il congedo

- **Mantenimento dei benefit**

Il massimale del piano welfare aziendale e l'accesso al Fondo EST sono garantiti senza soluzione di continuità prima, durante e dopo il periodo di congedo. La fruizione del congedo non comporta alcuna riduzione, sospensione o decadenza di tali benefici, né la perdita di quote maturate e non utilizzate. Le medesime garanzie si applicano ai periodi di assenza per assistenza a un familiare.

Il buono pasto elettronico non è riconosciuto per le giornate di assenza, in quanto legato alla prestazione lavorativa effettiva.

- **Continuità del rapporto**

Wyde mantiene con la persona in congedo un contatto leggero e non oneroso, con l'obiettivo di facilitare il rientro. Questo comprende la condivisione delle comunicazioni aziendali rilevanti, in particolare i cambiamenti organizzativi significativi, su canali asincroni e senza aspettativa di risposta, e l'invito alle iniziative aziendali, la cui partecipazione resta del tutto volontaria. Le stesse modalità si applicano alle assenze prolungate per assistenza a un familiare.

Su richiesta della persona interessata, e solo su sua iniziativa, è possibile concordare un colloquio con RAMM per discutere necessità, domande o aspettative relative al rientro. È esclusa qualsiasi aspettativa, implicita o esplicita, di disponibilità lavorativa durante il congedo.

Rientro al lavoro

- **Lavoro da remoto rafforzato**

In Wyde il lavoro si svolge ordinariamente da remoto, con presenza richiesta presso gli uffici per due giornate al mese in occasione delle riunioni di coordinamento. In aggiunta a

questo assetto, nei primi mesi dal rientro dal congedo la persona è esonerata dall'obbligo di presenza e può partecipare da remoto anche alle riunioni di coordinamento mensili.

La misura si applica per 6 mesi dalla data di rientro, su semplice comunicazione a RAMM, senza necessità di motivazione.

- **Flessibilità oraria**

Nei 12 mesi successivi al rientro la persona può concordare con AD una flessibilità sull'orario di inizio e fine della giornata lavorativa, nel rispetto del monte ore contrattuale. La flessibilità è un adattamento degli orari, non una riduzione dell'orario contrattuale.

La medesima flessibilità è riconosciuta, su base continuativa e previo accordo con AD, alle persone che prestano assistenza continuativa a un familiare in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, per tutta la durata dell'esigenza di cura.

- **Part-time reversibile**

Wyde riconosce la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro in part-time, con diritto al ripristino del regime orario precedente. La richiesta è presentata ad AD con un preavviso di almeno trenta giorni, indicando la durata desiderata e l'articolazione oraria preferita.

Wyde risponde per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta, motivando l'eventuale diniego con ragioni organizzative oggettive. Il ripristino del regime a tempo pieno avviene su richiesta della persona con un preavviso di trenta giorni. La reversibilità è garantita per 3 mesi dalla trasformazione. La facoltà di richiedere il part-time reversibile è riconosciuta, alle stesse condizioni, anche a chi presta assistenza continuativa a un familiare.

- **Colloquio di rientro**

Entro le prime due settimane dal rientro, RAMM e AD organizzano un colloquio di rientro con la persona, dedicato a riprendere il filo con l'organizzazione e i cambiamenti intervenuti, raccogliere necessità specifiche legate alla nuova fase di vita e chiarire le aspettative reciproche per i mesi successivi. Il colloquio non ha carattere valutativo.

Al colloquio segue, se necessario, un periodo di affiancamento o un intervento formativo di aggiornamento sui cambiamenti intervenuti durante l'assenza.

Valorizzazione dell'esperienza genitoriale

Wyde è una scuola di leadership e opera quotidianamente sullo sviluppo delle competenze relazionali e organizzative delle persone. Coerentemente con il proprio posizionamento, l'organizzazione considera l'esperienza della genitorialità un'occasione di acquisizione di competenze utili anche sul piano professionale, e non un'interruzione del percorso di crescita.

Su questa base Wyde riconosce le misure seguenti.

- *Accesso ai percorsi formativi interni*. Al rientro dal congedo la persona può partecipare, su base volontaria e a titolo gratuito, a un percorso fra quelli erogati da Wyde alla propria clientela, concordato con RAMM in funzione degli interessi e del ruolo.
- *Coaching al rientro.* Su richiesta della persona, Wyde mette a disposizione un percorso di coaching individuale secondo le modalità della PO 029 (Coaching e Coaching individuale), dedicato alla ripresa del ruolo e alla gestione del nuovo equilibrio fra vita personale e lavoro. Il percorso è disponibile anche per chi rientra da un'assenza prolungata per assistenza a un familiare.
- *Riconoscimento nella valutazione.* Le competenze organizzative e relazionali maturate nell'esperienza genitoriale possono essere portate dalla persona nel colloquio annuale di valutazione e trovano spazio nella scheda ALL G026, alla voce delle osservazioni della persona valutata.
- *Nessuna aspettativa.* Tutte le misure di questo paragrafo sono facoltative e attivate su iniziativa della persona. La mancata adesione non produce alcun effetto sulla valutazione né sulle opportunità di sviluppo.

Tutele e assenza di penalizzazioni

Il rientro dal congedo non può incidere negativamente su nessuno dei seguenti aspetti.

- *Inquadramento e retribuzione*. La persona rientra nel medesimo ruolo, livello e trattamento economico che aveva all'inizio del congedo. Gli adeguamenti retributivi e gli avanzamenti riconosciuti nel frattempo al personale in servizio si applicano anche a chi era in congedo.
- *Valutazione delle prestazioni.* I periodi di congedo non sono considerati periodi di bassa prestazione e non incidono sull'esito del ciclo di valutazione, come già previsto dalla PO 026.
- *Sviluppo e formazione.* L'accesso ai percorsi di formazione, agli avanzamenti e alle opportunità interne non può essere limitato dalla fruizione dei congedi.
- *Misure di conciliazione.* L'adesione alle misure previste da questa Politica non può essere considerata nella valutazione né influire sull'accesso agli incentivi, secondo quanto stabilito dalla POL 09 (Politica di Remunerazione). La medesima tutela si applica a chi fruisce dei permessi e delle misure previste per l'assistenza a familiari.

Le situazioni che la persona ritenga in contrasto con questi principi possono essere

segnalate secondo le modalità del DIS 002 Regolamento prevenzione molestie e mobbing e comportamenti non inclusivi, anche in forma anonima, attraverso il canale di whistleblowing aziendale.

Governance, comunicazione e revisione

La presente Politica è di competenza del Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, che ne cura l'applicazione, la comunicazione e l'aggiornamento con il supporto di RAMM per gli aspetti amministrativi. Il Comitato Guida Pari Opportunità e Benessere ne verifica l'attuazione.

La Politica è comunicata a tutto il personale al momento dell'adozione e a ogni nuovo ingresso, nell'ambito del percorso di inserimento descritto dalla PO 026, ed è resa disponibile sulla documentazione di sistema accessibile al personale.

Il RSGPG rileva annualmente, in forma aggregata e disaggregata per genere, il numero di congedi fruiti, le misure di conciliazione attivate e gli esiti dei colloqui di rientro, e ne riferisce al Comitato Guida. I dati confluiscono negli indicatori del sistema di gestione e costituiscono elemento in ingresso della revisione periodica prevista dalla PO 025 (Audit interni). Il monitoraggio comprende le misure attivate per esigenze di assistenza a familiari.

La Politica è riesaminata almeno annualmente in sede di revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e comunque ogni volta che intervengano modifiche normative o organizzative significative.

****