

Coinvolgimento durante il congedo

L'azienda adotta un sistema di iniziative del tutto volontarie da parte della persona in congedo, che **valorizzano l'esperienza della genitorialità vista come momento di acquisizione di nuove competenze, di confronto costruttivo e di riallineamento delle esigenze reciproche.**

L'azienda si impegna a **tutelare la relazione con la persona in congedo prima, durante e dopo la maternità o la paternità** con programmi di engagement volontari mirati a mantenere il personale coinvolto e connesso.

Si adotteranno quindi azioni strategiche al fine di attivare questo aspetto quali:

- » **accesso a percorsi formativi**
- » **garanzia di accesso agli strumenti di lavoro** quali email, piattaforme, software, server, database...
- » **regolari colloqui con il Responsabile di Funzione** di confronto sulle reciproche posizioni lavorative e di aggiornamento sull'andamento aziendale e dell'ufficio
- » **regolari colloqui con la Responsabile delle Risorse Umane** per organizzare le attività del congedo e verificarne il progresso
- » **ove richiesto, accesso a psicologa** per il supporto alla relazione aziendale

Supporto al rientro post congedo

L'azienda attiva un programma di rientro dai congedi, al fine di garantire un **rientro proficuo e non traumatico**, nell'ottica di valorizzare il congedo come momento di **crescita e confronto costruttivo** e accompagnando la persona in una **conciliazione serena delle dimensioni lavorativa e genitoriale**.

L'azienda si impegna a:

- » **Mantenere un approccio graduale** nell'inserimento
- » **Coinvolgere la persona in rientro** nelle attività dell'Ufficio di appartenenza senza marginalizzarla o escluderla
- » **Dimostrare flessibilità ed elasticità** nella gestione del tempo, ad esempio posizionando le riunioni in orari compatibili alla genitorialità di un/a neonato/a

Il programma di rientro dai congedi comprende:

- » **Colloquio con Responsabile di Funzione** con definizione di un **programma di reinserimento**
- » **Individuazione di criticità** dovute al congedo e sviluppo di soluzioni
- » **Individuazione di eventuali nuove competenze acquisite** e riallineamento delle mansioni
- » **Immediato assegnamento di mansioni adeguate** alle qualifiche e all'esperienza della persona in rientro e alle mansioni svolte prima del congedo
- » **Due colloqui due mesi e sei mesi** dopo il rientro per verificare l'andamento del processo di reinserimento
- » **Mentoring**, ove richiesto e ove vi sia disponibilità da parte di dipendenti che hanno già affrontato il rientro da un congedo
- » ove richiesto, **accesso a Psicologa** per il supporto alla relazione aziendale