



CADF

La Fabbrica dell'Acqua

Politica a tutela della **Genitorialità** in CADF

2025



www.cadf.it

1. Premessa

La policy *Politica di tutela della genitorialità* è soggetta a revisione annuale ed approvazione del CdA, nei contenuti economico-finanziari.

2. Conformità rispetto alla Normativa

La nostra Policy rispetta pienamente quanto previsto dal CCNL per il settore gas acqua e dal Contratto Dirigenti delle imprese dei servizi pubblici di interesse generale, attualmente in vigore, nonché la normativa in materia di congedi parentali (le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità)

3. Inclusività



Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché CADF è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, CADF sostiene le famiglie composte da:

- genitori di sesso opposto
- genitori dello stesso sesso
- genitori adottivi (dello stesso sesso e di sesso opposto)
- genitori non sposati (dello stesso sesso e di sesso opposto)

4. Protezione contro qualunque forma di discriminazione

La Policy ha lo scopo di proteggere ogni dipendente, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

5. Reperibilità delle informazioni durante la maternità

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni dipendente deve essere informato dalla U.O. Personale e organizzazione dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore (naturale o adottivo), come ad esempio:

- tutele previste dalla normativa vigente
- diritto al proprio congedo,
- condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status,
- aspetti legislativi e retributivi





6. Proposte a tutela della genitorialità

CADF attribuisce fondamentale importanza alla conciliazione vita-lavoro dopo il periodo di maternità/paternità.

L'impegno dell'azienda nella cosiddetta work life balance sottintende una nuova mentalità secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non sono più in conflitto, ma si possa arrivare ad ottenere ottimi risultati sul lavoro, pur soddisfacendo le esigenze familiari.

Nel concreto, l'Azienda offre ai neo-genitori che ne facciano richiesta alla U.O. Personale e organizzazione i seguenti servizi dedicati:

6.1 Estensione del periodo di congedo di paternità ed integrazione della retribuzione

L'Azienda ad integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente, amplierà il periodo di congedo di paternità con ulteriori permessi retribuiti incrementando la percentuale di retribuzione spettante ai padri.

6.2 Part-time

L'Azienda, ad integrazione di quanto previsto nell'accordo aziendale sul part time sottoscritto il 2 aprile 2025, riconosce ai genitori di prole, nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di un anno, la possibilità di richiedere un part time al 50% a scadenza.

6.3 Flessibilità di orario nel periodo di prima infanzia della prole

L'Azienda riconosce al/la dipendente che faccia richiesta un periodo di flessibilità di orario in funzione delle esigenze programmate o improvvise della prole (inserimento asilo nido, malattia senza supporto familiare, scioperi delle strutture scolastiche, ...), nel periodo della prima infanzia e comunque fino all'età di due anni.

6.4 Smartworking

L'Azienda consente lo svolgimento delle mansioni in smart working nelle casistiche denominate "Lavoro agile rosa" e "Lavoro agile neo – genitoriale" previste dall'accordo aziendale sulla sperimentazione dello smart working sottoscritto il 6.11.2024.

6.5 Rientro al lavoro (back to work)

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro, ogni genitore deve ricevere, quanto prima, un incontro con il proprio Dirigente e con la U.O Personale e organizzazione al fine di discutere del supporto più adeguato che la Società può garantire al nuovo genitore.

Inoltre, durante il periodo di congedo su richiesta del genitore è possibile che il/la dipendente resti costantemente informato/a sulle novità che coinvolgono la sua posizione.

6.6 Mantenimento dei benefits

Durante il periodo di congedo obbligatorio vengono garantiti al 100% ai genitori tutti i benefits aziendali.

Per il Welfare Aziendale viene riconosciuto il 100% sia in caso di congedo obbligatorio sia facoltativo.

Inoltre, sia durante il periodo di congedo obbligatorio sia facoltativo viene concesso l'utilizzo di tutti gli strumenti aziendali (es. cellulare, PC/tablet)

6.7 Sportello per la Genitorialità

L'Azienda apre per il 2025 uno sportello di assistenza remota, dedicato alla Genitorialità, per i dipendenti volto a garantire i diritti riconosciuti dalla normativa vigente, il CCNL e la presente Policy.