

**W.A.Y. s.r.l.**

REA n. 850281 – Iscr. Reg. Imprese di Torino

C.F./Partita IVA 07164260015

Cap. Soc. € 136.383,00 i.v.

Centro Nadim

C.so Orbassano, 336 — 10137 Torino (TO)

T +39 011 309 3285

way@waynet.it

REGOLAMENTO AZIENDALE SU GENITORIALITÀ E WORK-LIFE BALANCE

Il presente Regolamento aziendale ha lo scopo di formalizzare le politiche adottate dalla WAY in materia di genitorialità e di conciliazione vita-lavoro, in ottemperanza alla normativa vigente nazionale e comunitaria. Le disposizioni contenute in questo documento sono coerenti con i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle risorse umane, e sono finalizzate a favorire un ambiente di lavoro sostenibile e rispettoso delle esigenze familiari dei dipendenti.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare.
- Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di recepimento della suddetta Direttiva.
- Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – Testo Unico sulla maternità e paternità.
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante disposizioni per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità.
- Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicabili.

POLITICHE AZIENDALI

Congedo di paternità

L'azienda riconosce al padre lavoratore dipendente il diritto a 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio, retribuiti al 100%, da fruire entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio, come previsto dal D.Lgs. 105/2022.

Congedo parentale

Entrambi i genitori hanno diritto a un periodo complessivo di congedo parentale indennizzato fino a 9 mesi, fruibile entro i primi 12 anni di vita del bambino. L'azienda garantisce la possibilità di utilizzare tale congedo secondo quanto previsto dal D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche.

Congedo per caregiver

I lavoratori che prestano assistenza a familiari con disabilità grave hanno diritto a 5 giorni lavorativi annui di congedo retribuito, come previsto dall'art. 42 del D.Lgs. 151/2001 e dalla Legge 104/1992.

Flessibilità oraria e lavoro agile

L'azienda promuove l'utilizzo di orari flessibili e del lavoro agile per favorire la conciliazione tra vita privata e professionale. I lavoratori con figli fino a 12 anni, o con disabilità, hanno priorità nell'accesso a tali misure, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 105/2022.

COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE

L'azienda si impegna a garantire un'adeguata informazione ai lavoratori sui loro diritti in materia di conciliazione vita-lavoro, attraverso comunicazioni interne, newsletter e documentazione facilmente accessibile. Il personale dell'area Risorse Umane è adeguatamente formato per offrire supporto e chiarimenti in merito alle misure adottate, assicurando un accompagnamento competente e puntuale.

Revisione 0 del 21/02/2025
Prima emissione

waynet.it

A tale scopo, è stato definito per l'anno 2025 un piano editoriale che prevede una comunicazione quadrimestrale rivolta a tutto il personale, finalizzata a illustrare le opportunità disponibili in termini di congedi parentali e strumenti di work-life balance. L'obiettivo è promuovere una cultura organizzativa attenta alla genitorialità e al benessere dei dipendenti. Le comunicazioni saranno programmate con cadenza regolare ogni quattro mesi e diffuse tramite i consueti canali informativi aziendali.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

Il presente regolamento è oggetto di aggiornamento periodico in funzione delle evoluzioni normative e contrattuali. L'azienda monitora l'efficacia delle misure adottate e ne valuta l'impatto sull'organizzazione e sul benessere dei lavoratori.

CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'azienda aderisce ai principi contenuti nella UNI/PdR 125:2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. A tal fine, sono state implementate politiche e azioni misurabili volte a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità. L'impegno aziendale in questo ambito è formalizzato nel documento "Politica per la Parità di Genere", disponibile per la consultazione al seguente link: <https://www.waynet.it/chi-siamo/>

Torino, 21/02/2025

Per redazione:



(Fabio Carbone - Responsabile Ufficio Affari Generali)

Per approvazione:



(Massimo Marchetti - Legale Rappresentante)