

	Documento 5.2-03 sistema di gestione parità di genere	
	Politica per la tutela della maternità e paternità	
	Rev. 00 del 03/03/2025	Pag 1 di 2

1. Principi Fondamentali

La nostra organizzazione riconosce che la genitorialità rappresenta una fase cruciale della vita delle persone e un valore per l'intera comunità aziendale. Promuoviamo un ambiente lavorativo che rispetta, sostiene e valorizza le responsabilità familiari, convinti che il benessere dei genitori sia direttamente connesso al coinvolgimento, alla motivazione e alla produttività individuale e collettiva.

La promozione dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è parte integrante della nostra cultura organizzativa, nonché un elemento centrale delle nostre politiche di inclusione e sostenibilità sociale.

2. Finalità e Ambito di Applicazione

La presente politica ha lo scopo di garantire un sostegno concreto e continuativo ai dipendenti che diventano genitori, sia attraverso la nascita sia tramite l'adozione, assicurando:

- la tutela del posto di lavoro;
- la gestione serena della transizione verso il congedo e il successivo rientro;
- l'adozione di misure di flessibilità compatibili con le esigenze familiari.

La politica si applica a **tutti i dipendenti**, a prescindere da ruolo, livello contrattuale, anzianità di servizio o tipologia di contratto.

3. Misure di Supporto alla Genitorialità

3.1 Congedi potenziati

Oltre a quanto previsto dalla normativa vigente, l'azienda offre forme di congedo parentale migliorative in termini di **durata e/o copertura retributiva**, estese equamente a madri e padri. L'obiettivo è promuovere una condivisione equilibrata delle responsabilità di cura.

3.2 Flessibilità al Rientro

Al termine del congedo, i dipendenti possono accedere a modalità di lavoro flessibili, tra cui:

- orari ridotti o part-time temporanei;
- smart working parziale o totale;
- distribuzione settimanale personalizzata dell'orario (es. settimane compresse);
- pianificazione graduale del rientro.

3.3 Programmi di Reintegrazione

Per agevolare un ritorno efficace e sereno, l'organizzazione attiva:

- incontri di rientro con HR e responsabili di funzione;
- aggiornamenti su eventuali cambiamenti aziendali intercorsi;
- formazione mirata su nuove procedure, strumenti o policy.

3.4 Spazi dedicati all'allattamento

Le sedi aziendali sono dotate di ambienti riservati, igienici e confortevoli, dedicati all'allattamento o all'estrazione e conservazione del latte materno, nel rispetto della riservatezza e della dignità delle lavoratrici.

3.5 Supporto psicologico

I dipendenti possono accedere a servizi di consulenza psicologica, individuale o familiare, per affrontare le sfide emotive legate alla genitorialità, al rientro o al nuovo equilibrio tra lavoro e vita privata.

4. Ruoli e Responsabilità

- **Direzione Risorse Umane**

Data 03/03/2025	Firma 
--------------------	--

	Documento 5.2-03 sistema di gestione parità di genere	
	Politica per la tutela della maternità e paternità	
	Rev. 00 del 03/03/2025	Pag 2 di 2

- Supervisiona l'attuazione della politica, assicura la diffusione delle informazioni, coordina le misure di supporto e monitora i risultati.

- **Responsabili di Linea**

- Collaborano attivamente con HR per gestire in modo empatico e organizzato i periodi di assenza e rientro, garantendo il rispetto delle esigenze del lavoratore e la continuità operativa.

5. Monitoraggio e Miglioramento Continuo

La politica viene **valutata annualmente** al fine di:

- verificare l'efficacia delle misure adottate;
- recepire aggiornamenti normativi o contrattuali;
- integrare proposte e suggerimenti raccolti dai dipendenti.

Il **feedback** viene acquisito attraverso questionari, colloqui individuali e momenti strutturati di confronto. I dati raccolti alimentano il miglioramento continuo delle pratiche organizzative in tema di benessere e inclusione.

6. Comunicazione e Accessibilità

La presente politica è accessibile a tutti i dipendenti attraverso:

- la **intranet aziendale**;
- i **documenti di benvenuto** per i nuovi assunti;
- comunicazioni interne periodiche e sessioni informative specifiche.

L'organizzazione garantisce che tutti i lavoratori siano messi nella condizione di conoscere i propri diritti e i servizi di supporto disponibili.

7. Valore Strategico della Politica

Sostenere la genitorialità significa investire nel capitale umano, ridurre il turn-over, aumentare il senso di appartenenza e promuovere la fiducia reciproca. Con questa politica, l'azienda rafforza il proprio impegno verso un **ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere**, contribuendo attivamente alla costruzione di una cultura organizzativa sostenibile e responsabile.

Data 03/03/2025	Firma 
--------------------	---