

La Politica di genitorialità e cura riflette l'impegno dell'organizzazione nel creare un ambiente di lavoro che non solo rispetta la parità di genere, ma la promuove attivamente, riconoscendo il valore e l'importanza delle responsabilità familiari e sostenendo tutti i dipendenti nel bilanciamento tra lavoro e vita privata.

Obiettivo dell'azienda è promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo per tutti i genitori e i caregiver garantendo pari opportunità e riducendo le disparità di genere nella gestione delle responsabilità familiari.

Principi Fondamentali:

1. Congedo Parentale Equo

- Sensibilizzazione alla fruizione del congedo da parte di entrambi i genitori, per incentivare una cultura che supporti la condivisione delle responsabilità familiari.
- Riservatezza nel trattamento delle richieste di congedo parentale.
- Nessuna discriminazione nei confronti del genere dei dipendenti che richiedono congedi parentali.
- Promozione in azienda di una cultura nuova della responsabilità genitoriale, tesa a favorire la scelta dei dipendenti in merito ai periodi di congedo e che assicura un clima accogliente verso le richieste di congedo, anche da parte dei e delle colleghe.

2. Flessibilità Oraria

- Disponibilità alla concessione di orari di lavoro flessibili che consentano ai genitori e ai caregiver di adattare il lavoro alle esigenze familiari.
- Possibilità di gestione di parte del lavoro da remoto e ore di lavoro adattabili per facilitare la gestione delle attività di cura.
- Nessuna discriminazione nei confronti di dipendenti che richiedono orari flessibili, in relazione alla genitorialità.

3. Supporto alla Cura dei Figli

- Collaborazione con strutture locali per valutare sconti o agevolazioni per i propri dipendenti che necessitano di servizi di cura.

4. Formazione e Sensibilizzazione

- Attività di sensibilizzazione sui temi della gestione del lavoro e della vita privata, con focus sulle sfide specifiche che affrontano i genitori.
- Promozione di campagne interne finalizzate alla sensibilizzazione dei dipendenti sull'importanza della condivisione delle responsabilità di cura e sui benefici di una cultura di supporto.
- Inclusione nelle attività formative per i dipendenti, in congedo parentale o in smart-working, tramite possibilità di coinvolgimento della/delle risorsa/risorse mediante piattaforma digitale.
- Predisposizione di adeguato piano formativo al rientro in azienda, finalizzato al riallineamento della formazione somministrata durante il periodo di congedo parentale.
- Condivisione di un piano formativo per la gestione di eventuali assenze, anche dovute alla fruizione di congedi parentali, in modo da garantire la continuità del servizio al cliente.

5. Monitoraggio e Valutazione

- Utilizzo di indicatori (KPI) per monitorare l'implementazione della politica e raccolta di feedback dai dipendenti mediante questionari di valutazione anonimi.
- Raccolta di feedback mediante conduzione di sondaggi annuali finalizzati alla valutazione della soddisfazione dei dipendenti anche riguardo le politiche di genitorialità e cura, e implementazione di azioni di miglioramento sulla base dei risultati ottenuti.

6. Supporto per i Caregiver:

- Supporto ai dipendenti che si prendono cura di familiari anziani o disabili mediante risorse e opportunità di flessibilità simili a quelle fornite ai genitori.

La Direzione