

**ARCOSERVIZI** è una società che desidera sostenere la propria forza lavoro in tutte le fasi della vita, a tal fine ha deciso di promuovere una politica che sostenga i dipendenti nel gestire in serenità la maternità e la paternità e supporti coloro che si prendono cura dei propri famigliari, anziani o in difficoltà, perché la cura è alla base delle nostre azioni quotidiane.

L'azienda intende quindi porre particolare attenzione ai temi della maternità e paternità, nel pieno rispetto dell'inclusività, creando le condizioni favorevoli per un ottimale work-life balance per chi si trova ad accudire i propri genitori anziani o un figlio disabile che necessita di cure e attenzioni specialistiche.

## **I. SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ**

### **a) OBIETTIVI**

La politica ha un duplice obiettivo:

- supportare i neo genitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo pre natale)
- sostenere i neo genitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post nascita)

La policy, nel pieno rispetto dell'inclusività, supporta tutti i tipi di famiglie, ed è rivolta a tutti i lavoratori, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui siano genitori naturali od adottivi, di sesso opposto, dello stesso sesso o genitori singoli.

La politica ha lo scopo di proteggere e sostenere ogni dipendente a seguito dell'annuncio di una maternità e/o paternità da qualsiasi tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

Particolare attenzione sarà posta alle modalità di comunicazione tra la futura madre e **ARCOSERVIZI** con l'obiettivo di mantenere integrata la relazione professionale (es. alla nascita, mensilmente, prima del rientro al lavoro)

### **b) PERIODO PRE NASCITA**

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino in famiglia, ogni dipendente, se ne sente la necessità, potrà organizzare un appuntamento con le Risorse Umane per essere informato dei propri diritti e doveri in ambito lavorativo in qualità di futuro genitore.

**ARCOSERVIZI** supporterà inoltre i genitori prevenendo:

- un incontro one-to-one tra il genitore e il proprio responsabile, per gestire l'operatività dei mesi della gravidanza
- un incontro one-to-one con le Risorse Umane per identificare le eventuali misure di supporto durante la gravidanza

Le madri in attesa potranno, nel periodo della gestazione, concordare con il proprio Responsabile e con le Risorse Umane di utilizzare, se necessario e possibile, giorni aggiuntivi di Smart Working e/o la flessibilità ulteriore dell'orario lavorativo, con particolare riguardo alle lavoratrici che decideranno di usufruire della flessibilità del congedo di maternità (lavoro sino ad 8 mese).

**c) PERIODO DI ASTENSIONE OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA**

Arcoservizi garantisce alle madri e ai padri di mantenere nelle proprie disponibilità le dotazioni aziendali quali, a titolo di esempio notebook, telefono aziendale e auto aziendale ad uso promiscuo, durante i periodi di fruizione dei congedi di maternità, paternità o parentali in un'ottica di non discriminazione della genitorialità.

In questo modo, qualora il genitore lo desideri, può mantenere un raccordo informativo e comunicativo con l'azienda consentendogli di sentirsi partecipe dei principali momenti della vita evolutiva dell'organizzazione. Durante tale periodo le madri ed i padri potranno, se lo desiderano, avere incontri calendarizzati, per restare costantemente informati sulle attività e le novità che coinvolgono l'azienda.

**d) TUTELA POST MATERNITÀ / PATERNITÀ**

In previsione del rientro in **ARCOSERVIZI**, al fine di assicurare che questo sia sereno, con ogni genitore verrà calendarizzato un incontro con il Responsabile delle Risorse Umane e con il proprio Responsabile al fine di organizzare al meglio la ripresa dell'attività.

Il/la lavoratore/lavoratrice che rientrano dopo un periodo più o meno lungo di astensione dal lavoro per congedi afferenti alla maternità/paternità dovranno sentirsi parte dell'organizzazione, rientrando al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

Le Risorse Umane dovranno definire momenti di allineamento per facilitare il rapporto tra neo madre e proprio Responsabile, per individuare esigenze ed aspettative reciproche. Tali momenti potranno essere richiesti dalla lavoratrice qualora ne senta la necessità, e saranno comunque calendarizzati a scadenze specifiche (rientro al lavoro, dopo tre mesi, al termine del periodo dell'allattamento, dopo un anno)

**ARCOSERVIZI** supporta le esigenze genitoriali di madri e padri in particolare per quanto previsto per gli aspetti di conciliazione vita -lavoro anche attraverso il contratto integrativo aziendale, che provvederà a recepire la presente policy.

Le madri fino al compimento del terzo anno di età del figlio possono chiedere il riconoscimento della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale fino al 50%, per un periodo massimo di due anni.

Analogamente, le madri possono ricorrere ad uno smart working potenziato per tutta la durata del periodo di allattamento e per i tre mesi successivi. Potranno poi godere di due giorni aggiuntivi mensili di smart working sino al compimento del terzo anno di età del figlio, compatibilmente con la mansione cui la stessa è adibita e tenuto conto delle esigenze organizzative contingenti.

**e) GENITORIALITA' CONDIVISA**

**ARCOSERVIZI** promuove il concetto di genitorialità condivisa legato al coinvolgimento dei padri nell'impegno familiare. L'azienda mira a definire analoghe opportunità di gestione familiare per uomini e donne, dandosi i seguenti obiettivi:

- innalzare il numero di dipendenti di genere maschile fruitori di permessi di paternità
- favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla collaborazione uomo donna su tematiche di cura

**II. SOSTEGNO PER I CAREGIVERS**

**ARCOSERVIZI** si pone l'obiettivo di supportare coloro che tra le sue persone dovessero prendersi cura dei propri familiari, anziani o in difficoltà, perché la cura è alla base delle nostre azioni quotidiane e la forza che ci guida nelle nostre vite.

Tale Politica non si pone come obiettivo quello di sostituirsi alla normativa (Legge n.104/92), bensì vuole supportare i dipendenti Caregivers che non rientrano nelle casistiche previste dalla normativa vigente o che decidono di non usufruirne.

Siamo consapevoli del fatto che sostenere un Caregiver voglia dire fornire degli strumenti per conciliare meglio il lavoro con la gestione del familiare non autosufficiente e di conseguenza significhi migliorare la produttività del lavoro di ciascuno. Per questo motivo, la flessibilità dell'orario di lavoro è fondamentale per una corretta gestione del tempo dedicato alla cura e al lavoro.

Riportiamo qui di seguito un esempio esemplificativo ma non esaustivo di modalità di lavoro flessibile:

- Possibilità di richieste di orario di lavoro Part-Time per un periodo definito.
- Flessibilità temporanea dell'orario di lavoro in presenza di particolari esigenze individuali.
- Diversa articolazione temporanea dello smart working in presenza di particolari esigenze individuali

### **Conciliazione vita-lavoro**

Nell'organizzazione del lavoro **ARCOSERVIZI** valuta, in base alle necessità dei lavoratori, delle modalità che permettano loro di poter conciliare vita e lavoro,

- Favorire la gestione delle ferie e permessi
- Aumentare il sostegno in caso di parenti e familiari da seguire (eventi scolastici, compleanni)

Torino, 27/02/2025