

**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. Le madri ed i padri potranno inoltre 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