

# POLITICA DI Genitorialità e cura



2024

Revisione 00 del 01/07/2024

**ECORAV**  
recupero e rigenerazione rifiuti



# Politica di genitorialità e cura

**ECORAV** si impegna al fine di sostenere attivamente la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve conciliare il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

All'interno dell'organizzazione trovano attuazione i seguenti principi:

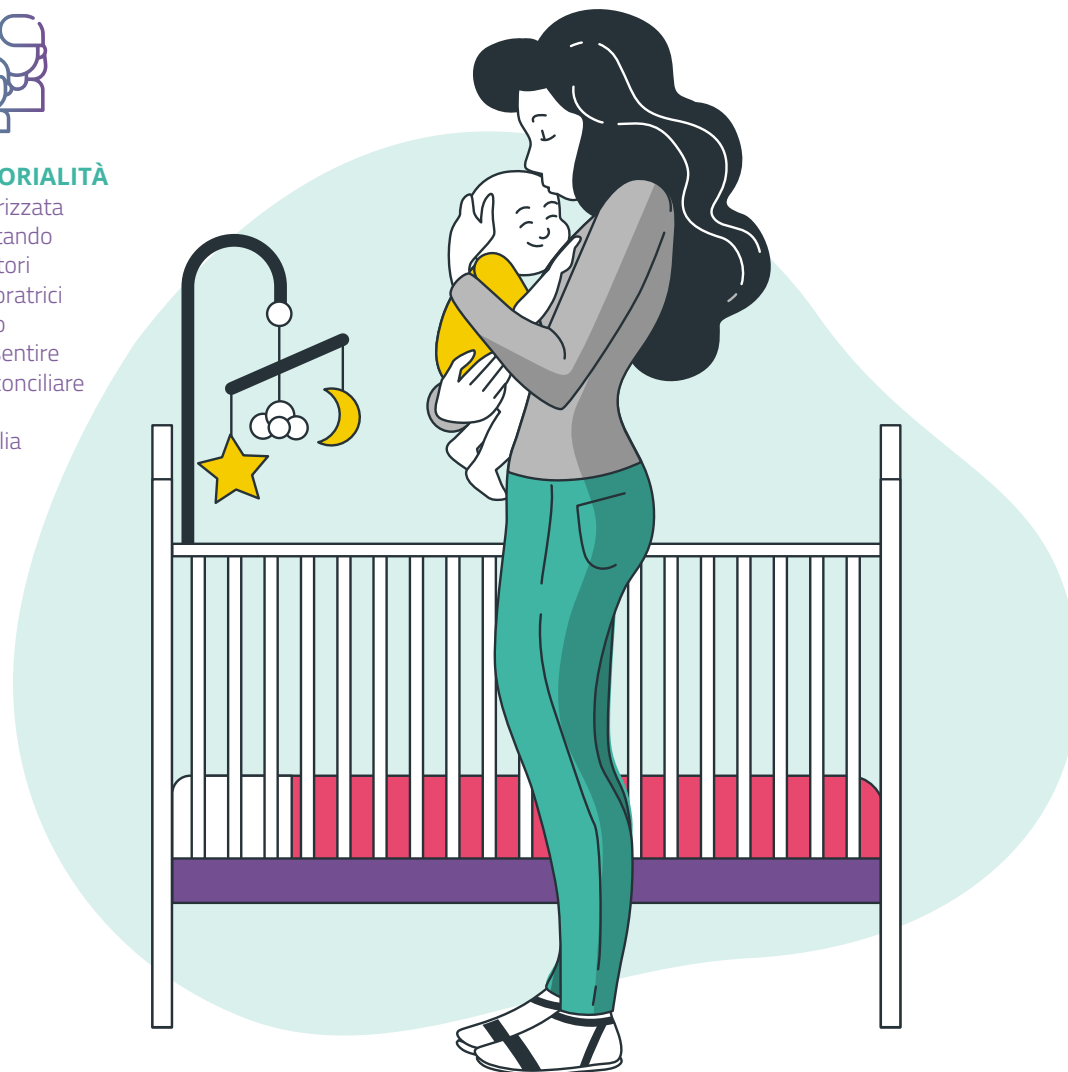
- sostenere la maternità e la paternità individuando adeguati programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- valorizzare la maternità attraverso un'attenzione alla persona prima, durante e dopo la nascita del bambino;
- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari oltre quanto previsto dalla legislazione vigente;
- supportare i rientri dal congedo con specifiche iniziative di ri-orientamento;
- assumere un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a) attraverso un confronto diretto con i lavoratori e le lavoratrici che consenta di individuare la migliore soluzione attuabile.

La genitorialità è una fase determinante nella vita, essa va valorizzata supportando i lavoratori e le lavoratrici in modo da consentire loro di conciliare lavoro e famiglia.



## GENITORIALITÀ

Va valorizzata supportando i lavoratori e le lavoratrici in modo da consentire loro di conciliare lavoro e famiglia



*Per questa ragione  
ci rivolgiamo direttamente  
ai lavoratori e alle lavoratrici,  
promuovendo le seguenti  
iniziative comunicate  
attraverso affissione in  
bacheca e condivise via mail:*



**A favore delle lavoratrici  
madre, all'atto del rientro  
dalla maternità sarà prevista  
la possibilità di trasformare il  
rapporto di lavoro da full-time  
a part-time della durata di 6 ore  
fino al periodo massimo di  
18 mesi dalla nascita o dall'ingresso  
in famiglia del bambino**



**Prolungamento del congedo  
di paternità di **2 giorni**,  
rispetto quanto previsto dal CCNL  
e dalla normativa vigente**



**Ai genitori con figli fino  
al compimento dei 14 anni,  
l'azienda concede un permesso extra  
annuale di 4 ore retribuite conto  
azienda con riguardo a ciascun figlio,  
da fruirsi in caso di malattia del figlio  
o per esigenze connesse alla cura  
del figlio previa presentazione  
di certificazione medica**



Tali iniziative sono state concordate con le RSU aziendali, nel verbale di accordo del 24/06/2024.

Per quanto riguarda la gestione della maternità, si stabilisce una fase preliminare di analisi dei bisogni individuali che prevede necessariamente la conoscenza della popolazione di riferimento. Per implementare il percorso di gestione della crescita in maternità è necessario quindi mantenere una costante attività di ascolto delle esigenze delle persone e il monitoraggio dell'evoluzione del target della popolazione femminile nella fascia di età compresa tra 20 e 45 anni. Il momento della comunicazione dello stato di gravidanza da parte dell'interessata al/la responsabile o alla funzione del Comitato Guida è una fase essenziale; in tale fase deve essere messo a punto un programma di accompagnamento permanente personalizzato in base al profilo professionale della persona e alle esigenze di tutela della maternità e di cura, con riguardo alla trasparenza sulle dinamiche professionali di rientro al lavoro e riferito al potenziale percorso di sviluppo ipotizzato prima della maternità (es., aggiornamento professionale, formazione, partecipazione a programmi di valutazione del potenziale, sviluppo verticale attraverso la crescita inquadramentale, etc).

Il percorso prevede, prima dell'inizio del congedo di maternità, un incontro tra l'interessata e i componenti del Comitato Guida per organizzare il periodo di assenza (es. allineamento su ruolo attuale, compiti delegabili al team, modalità di sostituzione in ottica di presidio e supporto all'assenza rispetto alle attività). Particolare attenzione deve essere, inoltre, posta alle modalità di comunicazione tra la futura mamma e l'Azienda, se ritenuto di interesse della stessa, con l'obiettivo di mantenere integrata la relazione professionale (es. alla nascita, mensilmente, prima del

rientro al lavoro). Sulla base del ruolo ricoperto e delle prospettive professionali, sarà utile condividere con l'interessata un percorso gestionale in linea con le caratteristiche della persona e con le esigenze tecniche-organizzative aziendali.

Dovranno, inoltre, essere definiti momenti di allineamento, con il supporto del Comitato Guida, durante i quali verranno condivise esigenze e aspettative reciproche da proporre, da parte dell'organizzazione, a ridosso del rientro al lavoro, da parte della neomamma, a tre mesi dal rientro e una di messa a punto degli interventi concordati entro un anno dal rientro.

A sostegno del percorso di accompagnamento, potrà essere prevista anche la possibilità di accedere, su base volontaria, a eventuali percorsi di coaching a supporto del rientro. Potranno, inoltre, essere proposti programmi di sviluppo delle soft skills legate all'esperienza della genitorialità utili anche sul lavoro da fruire in modalità volontaria.

Resta fermo, in generale, l'accesso a tutti i processi di sviluppo, rilevazione del potenziale e valutazione delle performance sulla base delle disposizioni vigenti e dei parametri delineati nei relativi documenti interni aziendali (Piano Carriera).



### **MATERNITÀ**

Particolare attenzione deve essere posta alle modalità di comunicazione tra la futura mamma e l'Azienda



I valori attorno ai quali ruota questa politica sono i seguenti:

- **conformità rispetto alla normativa vigente in Italia:** la Politica intende rispettare quanto previsto dai CCNL applicati, nonché la normativa italiana in materia di congedi parentali (ex D.Lgs. n.151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità);
- **inclusività:** la Politica supporta tutte le famiglie, in quanto ECORAV è convinta che ciascuna sia unica, fondamentale e massima espressione di esperienza sociale. Pertanto, l'azienda supporta le famiglie composte da genitori di sesso opposto, da genitori dello stesso sesso, da genitori adottivi, da genitori non sposati;
- **protezione contro le discriminazioni:** la Politica intende essere uno strumento di protezione di ciascun lavoratore e ciascuna lavoratrice a seguito dell'annuncio di maternità/paternità contro qualunque tipo di discriminazione, in termini di selezione, percorso di carriera e retributivo.

L'azienda si impegna inoltre a garantire e a salvaguardare, al rientro dal congedo parentale, il medesimo inquadramento e livello retributivo precedente alla nascita o all'adozione del/la bambino/a.

La Politica si applica a tutti i lavoratori dell'azienda assunti con contratto a tempo indeterminato.

*La Direzione*



#### CONGEDO

L'azienda si impegna a garantire e a salvaguardare, il medesimo inquadramento e livello retributivo





**ECO.RA.V. SpA**

[www.ecorav.com](http://www.ecorav.com)

Z.I. Villanova 18  
32013 Longarone (BL)

P. Iva 00737320259

**ECORAV**  
recupero e rigenerazione rifiuti