

PARENTAL POLICY

Asotech SRL

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	02/05/2025	Prima emissione	Responsabile del Sistema per la Parità di Genere	Comitato Guida	Comitato Guida /Direzione generale

La presente *Policy* è rivolta a tutte le persone di Asotech che siano in procinto di diventare o siano da poco diventati genitori.

Nello specifico oltre alla tutela offerta dalle norme di legge, dalla contrattazione collettiva, la presente *Policy* ha un triplice obiettivo:

- supportare i “genitori *to be*” che si preparano ad accogliere un/una figlio/a (prima del periodo di congedo);
- sostenere i neo genitori durante il momento del congedo di maternità/paternità, o dell’eventuale congedo parentale ovvero di altre assenze connesse alla genitorialità (durante il periodo di congedo);
- sostenere i neo genitori al momento del loro rientro in azienda in termini di benessere e *work-life balance* (dopo il periodo di congedo).

L'Organizzazione riconosce, pertanto, i seguenti interventi a favore di tutte le risorse, prima, durante e dopo i periodi di congedo o assenza comunque legata alla genitorialità.

PRIMA DEI PERIODI DI CONGEDO O ASSENZA LEGATI ALLA GENITORIALITÀ:

- Pianifichiamo un periodo dedicato per il passaggio di consegne alla risorsa designata;
- Proponiamo un incontro *one to one* tra futuro genitore e *manager* di riferimento e/o *HR*;
- Valutiamo la possibilità di adattamento dell’ambiente di lavoro e delle mansioni svolte, al fine di prevenire potenziali rischi legati alla gestazione, partendo dal presupposto che la *Policy* di *Smart Working* già garantisce alle risorse dell’Organizzazione, ampio margine di flessibilità nella gestione del luogo da cui rendere la propria prestazione lavorativa;
- Valutiamo, altresì, la possibilità di adattamento dell’orario di lavoro; anche in questo caso, la *Policy* di *Smart Working* già garantisce un notevole margine di flessibilità oraria che, tuttavia, potrà essere rivisto, in accordo con *manager* ed *HR*, ad esempio tramite la pattuizione di un accordo temporaneo di part-time ovvero tramite il potenziamento dell’utilizzo dello strumento *Smart Working*.

DURANTE IL PERIODO DI CONGEDO O ASSENZA LEGATI ALLA GENITORIALITÀ:

- garantiamo l’ininterrotto accesso agli strumenti aziendali affinché i genitori possano restare, in maniera del tutto libera e facoltativa, aggiornati sulle novità e sui progetti aziendali in corso; a tal fine potrà essere pattuito a livello individuale, con *manager* ed *HR*, un programma specifico di engagement su base volontaria, nel quale la risorsa coinvolta potrà indicare:
 - su quali novità e su quali pratiche/attività voler essere e rimanere costantemente aggiornata;
 - tramite quali canali e con quali modalità desidera essere contattata;
- manteniamo l’ininterrotta possibilità di utilizzo di tutti gli strumenti aziendali eventualmente concessi (es. cellulare, pc, ecc...).
- Invitiamo il personale in congedo agli eventi aziendali affinché si mantenga un proficuo contatto anche durante l'assenza.

DOPO IL PERIODO DI CONGEDO O ASSENZA LEGATI ALLA GENITORIALITÀ:

Ci impegniamo ad assicurare un sereno processo di rientro al lavoro, anche tramite:

- la **salvaguardia del posto di lavoro**: desideriamo che i genitori possano portare avanti con successo la propria vita personale e professionale, senza pregiudicare la propria salute e/o la rispettiva sicurezza economica; per questa ragione è garantito, oltre al diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni normative ed economiche (come previsto dalla legge), anche il rientro in un ambiente il più possibile accogliente, che eviti in ogni caso ostilità e discriminazioni;
- la possibilità di attivare un “**programma di back to work**”: al fine di assicurare un sereno rientro al lavoro, ogni genitore riceverà, quanto prima, un incontro *one to one* con *manager* e/o *HR* al fine di discutere il supporto più adeguato che l’organizzazione potrà fornire al genitore (ad esempio in termini di: flessibilità oraria, *Smart Working*, accordo di *part-time* temporaneo, programmi di *engagement*, ecc...), ascoltando e comprendendone relative necessità e bisogni;
- la possibilità di prevedere un **momento di affiancamento e formazione** per aggiornare il genitore sulle eventuali novità (ad es. Welcome Back Day).

La presente *Policy* riflette l'impegno dell'organizzazione in ottica di sostenibilità sociale, garantendo un ambiente di lavoro equo e rispettoso anche nell'ambito dei percorsi di genitorialità che le proprie risorse dovessero eventualmente intraprendere.