



## POLICY SULLA MATERNITÀ, PATERNITÀ E GENITORIALITÀ

In **E.A.R** siamo consapevoli che il benessere dei nostri collaboratori è strettamente legato alla possibilità di gestire in modo armonico gli impegni professionali e familiari. Per questo motivo, pur rispettando le tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, ci impegniamo attivamente a promuovere politiche e pratiche che supportino concretamente la maternità, la paternità e, più in generale, la genitorialità.

Riconosciamo che diventare genitori è un'esperienza straordinaria, che arricchisce la vita personale e, allo stesso tempo, sviluppa competenze preziose anche in ambito professionale. Per questo, vogliamo essere un'azienda che valorizza questo percorso, offrendo un sostegno reale e tangibile ai nostri dipendenti.

### 1. Le iniziative attualmente in atto: Un Supporto Già Presente

Attualmente, **E.A.R** offre un sostegno concreto ai genitori attraverso diverse iniziative:

- **Flessibilità come Valore Fondamentale:** La famiglia è considerata una priorità. Questo si traduce in un'attenzione particolare alle esigenze dei dipendenti con responsabilità familiari, che vengono agevolati nella gestione del tempo tra lavoro e famiglia.
- **Rientro Sereno e Graduale:** Siamo consapevoli che il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo può essere una fase delicata. Per questo, favoriamo un rientro graduale, offrendo modalità flessibili come orari adattabili e, compatibilmente con le esigenze operative, la possibilità di usufruire del lavoro agile.
- **Valorizzazione delle Competenze Genitoriali:** L'esperienza della genitorialità porta con sé lo sviluppo di competenze trasversali di grande valore nel mondo del lavoro. Capacità di gestione del tempo, empatia, problem solving e organizzazione sono solo alcune delle "soft skills" che vengono potenziate e che **E.A.R** riconosce e valorizza nei percorsi di crescita e nelle valutazioni delle performance individuali.
- **Continuità dei Benefit:** Durante il periodo di congedo di maternità o paternità, i dipendenti continuano a beneficiare dei benefit aziendali esistenti, laddove compatibile con le necessità

operative. Questo garantisce un legame costante tra l'azienda e il dipendente, offrendo un sostegno concreto anche durante l'assenza dal lavoro.

- Comunicazione Aperta e Partecipazione: Manteniamo attivi i canali di comunicazione con i dipendenti in congedo, offrendo aggiornamenti sulle iniziative aziendali e sugli eventi rilevanti. Questo, su base volontaria, permette di rafforzare il senso di appartenenza e di mantenere vivo il coinvolgimento nella vita aziendale.
- Un'Apertura alla Vita Familiare: Riconoscendo le sfide della conciliazione, **E.A.R.** offre la possibilità, su base volontaria, di portare i figli sul luogo di lavoro. Questa misura, pensata per supportare i genitori nelle prime fasi di vita del bambino, testimonia la volontà di creare un ambiente accogliente e rispettoso delle esigenze familiari.
- Smart Working per lo Sviluppo: Lo smart working è già una realtà consolidata per il reparto di sviluppo, dove viene applicato su base volontaria.
- Congedo di Paternità: Ai dipendenti che diventano padri spettano i 10 giorni di congedo obbligatorio previsti dalla legge e dal CCNL applicato. In aggiunta a questo periodo, **E.A.R.** offre la possibilità di usufruire di un'ulteriore settimana (7 giorni lavorativi) di congedo di paternità retribuito. Questa settimana aggiuntiva è intesa a supportare ulteriormente i neopapà nel dedicarsi alle esigenze del nuovo nucleo familiare nei primi momenti di vita del bambino.

## 2. Progetti per il Futuro: Ampliare il Sostegno alla Genitorialità

**E.A.R.** è impegnata in un percorso di miglioramento continuo e sta lavorando all'implementazione di ulteriori iniziative per rafforzare il supporto alla genitorialità:

- Estensione dello Smart Working: l'azienda sta valutando l'estensione dello smart working, in via sperimentale, anche al comparto amministrativo. L'obiettivo è di introdurre una gestione a turni che garantisca la presenza di almeno una persona in ufficio, offrendo al contempo agli altri membri del team la flessibilità del lavoro agile, compatibilmente con le esigenze operative.



- Procedure Strutturate per il "Back to Work": l'obiettivo è quello di rendere il rientro al lavoro dopo un periodo di congedo ancora più agevole. Per questo, sono in via di definizione delle procedure strutturate che prevedono aggiornamenti sulle attività aziendali svolte durante l'assenza e, se necessario, piani formativi o di aggiornamento professionale.
- Part-time Reversibile: si sta valutando la possibilità di offrire, su richiesta dei dipendenti e compatibilmente con le esigenze organizzative, formule di part-time temporaneo, con la possibilità di tornare al tempo pieno in un secondo momento.
- Formalizzazione e Monitoraggio: tutte le iniziative a supporto della genitorialità saranno progressivamente formalizzate in apposite policy interne. **E.A.R.** si impegna a monitorare e aggiornare periodicamente queste policy, per assicurarne l'efficacia e la continua aderenza alle esigenze dei nostri collaboratori.

### 3. Conclusione: Un Investimento nel Futuro

In **E.A.R.**, crediamo che sostenere la genitorialità sia un investimento nel futuro. Promuovendo un ambiente di lavoro in cui le persone si sentono valorizzate e supportate, non solo favoriamo il loro benessere, ma costruiamo anche un'azienda più forte, innovativa e orientata al successo.

Data: 10/01/2025

Firma

  
**E.A.R. EURO ASSISTENZA ROMA**  
SRL.

**L'Amministratore Unico**