

LETTERA D'INTENTI

CODICE DI AUTODISCIPLINA PER LE IMPRESE A FAVORE DELLA MATERNITÀ

***Le donne sono la forza motrice della società e
la loro partecipazione è cruciale per il benessere di tutti.***

Mahatma Gandhi

Politico e filosofo, leader della libertà e dell'indipendenza indiana, 1869-1948

Oggi più che mai è evidente quanto sia importante il capitale umano di un'Azienda per il raggiungimento degli obiettivi di business e, soprattutto, degli obiettivi umani. La Società in cui viviamo e alla quale contribuiamo attivamente ha ben chiaro il valore di ognuno e il grande impatto che insieme possiamo apportare.

Una partecipazione che non passa solo dal contributo professionale, ma che prima di tutto deve viverci nel contributo umano, in qualsiasi forma e modalità venga generato.

Una di queste forme è la maternità e tale tema, nel mondo di oggi, deve considerare il contesto, le esigenze e le sfide che caratterizzano il presente, per il bene delle donne, dei nascituri e di tutta la Società che da sempre è coinvolta attivamente nella presa in carico delle nuove generazioni e nella trasformazione del nostro modo di essere, di pensare e di agire in merito a questo meraviglioso fenomeno che permette di dare inizio a una vita.

Non è una mera questione di calo demografico, ma è la consapevolezza che un diritto può essere goduto fino in fondo solo se la Società è costruita in modo tale da permettere a chiunque voglia esercitare quel diritto di sentirsi libero nel farlo, senza limitazioni o timori.

Il diritto alla maternità

Il ruolo delle madri nel corso della storia si è evoluto più volte, sia da un punto di vista biologico che sociale, mantenendo però sempre alcuni tratti caratteristici della condizione di essere madre, quali il desiderio, l'attesa, la cura, l'accudimento, l'educazione, la protezione, l'ansia e la paura, l'impegno e la dedizione.

In Italia le prime tutele sul lavoro a favore della maternità sono iniziate nel 1902 e da allora si sono susseguite norme e leggi aggiornate sulla base di scoperte, informazioni e necessità dei lavoratori e delle lavoratrici che scelgono di essere padri e madri di figli naturali, adottivi e in affidamento. Tra le più recenti si annoverano la revisione introdotta dalla Legge di Bilancio 2023/2024, che prevede l'innalzamento della retribuzione nei primi 2 mesi di congedo parentale dal 30 all'80% della retribuzione, e gli esoneri contributivi fino a un massimo di 3.000 euro per le lavoratrici con almeno due figli (Bonus Mamme).

Oltre alle tutele e garanzie previste dalle norme, siamo convinti che le Organizzazioni possano mettere in campo iniziative e comportamenti finalizzati a creare una cultura sociale di concreto e fattivo sostegno del diritto alla maternità.

Contenuti del Manifesto

Il “Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità” presentato a Roma lo scorso marzo dalla ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, Eugenia Roccella, e dalla ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Elvira Calderone, è un’importante conferma della centralità della figura femminile nel panorama Sociale e un ulteriore sollecito per sensibilizzare sempre più Realtà e Persone a riflettere su un tema caldo nella nostra Comunità. L’obiettivo principale del Codice è di creare un clima culturale ed economico di collaborazione tra datore di lavoro e dipendenti e tra datori di lavoro di Aziende che collaborano a tutela del diritto alla maternità, affinché questa non debba rappresentare per le donne un desiderio alternativo alla carriera, riducendo di fatto il fenomeno delle dimissioni per maternità, ancora molto diffuso nel nostro Paese. Il Codice, oltre a raccontare un’ideale ispirazionale del nostro tempo, vuole essere strumento guida concreto grazie all’individuazione di tre ambiti nei quali costruire soluzioni efficienti che tengano conto delle esigenze della maternità e della produttività Aziendale.

In coerenza con la Certificazione ISO 125:2022 sulla Parità di Genere, la sottoscrizione volontaria al Codice di Autodisciplina per le Imprese a favore della Maternità permette al il Gruppo e-work di rafforzare e implementare quanto fatto finora in questo ambito. Siamo molto fiduciosi che anche nel nostro Gruppo la presenza di policy e attenzione al tema della Parità di Genere e della maternità favorisca un tasso di natalità maggiore rispetto alla media delle Aziende e una maggiore valorizzazione della componente femminile nei luoghi di lavoro, così come dimostrano sperimentazioni attivate in molte Imprese responsabili a favore della maternità.

Gruppo e-work e maternità

Come Azienda siamo sul tessuto imprenditoriale italiano da 25 anni e nella nostra storia possiamo vantare oltre 200 storie di maternità positiva.

Questa lettera vuole sottolineare quanto crediamo nei contenuti espressi nel Codice e favorire un dialogo costruttivo e stimolante, perché siamo ben consapevoli che le attenzioni e le strategie messe in campo in questi anni necessitano di una costante rivisitazione e conferma da parte di chi questo diritto lo esprime in prima persona.

In quanto HR Company, partner di numerose Aziende sui temi di gestione e sviluppo delle Risorse Umane ci impegneremo non solo per far rispettare questo diritto per le nostre Persone, ma anche nella diffusione di best practices e tavoli di dialogo e di lavoro dove poter generare un confronto propositivo, attento e sempre attuale su questo tema.

Le nostre best practices

I comportamenti organizzativi che favoriscono e promuovono l’attività lavorativa per le madri sono riconducibili alle tre macrocategorie definite nel Codice: la continuità di carriere delle madri; le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute; l’adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l’educazione dei figli.

All’interno del nostro Gruppo assicuriamo formazione, flessibilità e sostegno al benessere psicofisico delle neomamme, affinché il loro reinserimento lavorativo possa avvenire in maniera graduale, personalizzata e consona alle esigenze loro, dei loro figli e dei colleghi in Azienda. Ogni reinserimento è, infatti, pensato *ad*

hoc in base al contesto, alle caratteristiche e alle necessità. Vengono programmati incontri di informazione, formazione e aggiornamento sulle attività, i processi e la vita aziendale, in affiancamento e aula virtuale, vengono concordate le modalità di reinserimento con l'utilizzo di smart working, riduzione oraria temporanea, utilizzo elastico di permessi e ferie, a seconda delle necessità, con la finalità di permettere il raggiungimento di un nuovo equilibrio tra vita lavorativa ed extralavorativa. Inoltre, garantiamo la possibilità di continuare a crescere professionalmente in termini di competenze hard e soft, know-how, responsabilità e gestione sia di processo che di Persone, allineamento economico e partecipazione ad occasioni e opportunità extraaziendali da cogliere e far fruttare.

Il focus è anche sulle iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute al fine di tutelare la salute di mamme e neonati. Oltre alla possibilità di usufruire dell'iscrizione fatta dall'Azienda al Fondo Est, che ha lo scopo di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale, il pacchetto maternità del Gruppo e-work prevede ulteriori 8 ore di permesso retribuito per visite mediche durante la gravidanza, una visita approfondita con il medico del lavoro al rientro dalla maternità e occasioni informative con esperti per approfondire tematiche relative alla maternità e allo sviluppo psico-educativo dei figli.

Infine, l'Azienda può fare molto in termini di adattamento dei tempi e modi di lavoro dando la possibilità di usufruire di tutti gli strumenti di flessibilità lavorativa citati in precedenza (fruizione elastica dei permessi e del congedo, aspettativa, part-time orizzontali o verticali, smart working, orari flessibili in ingresso e uscita) per madri e padri che hanno bisogno di vivere la propria famiglia e conciliare vita-lavoro, sia nei primi mesi dell'esperienza genitoriale che negli anni successivi, contemperando esigenze personali e fabbisogni organizzativi. Il Gruppo e-work, inoltre, sta lavorando per delineare misure di welfare a partire dal 2025 che configurino un contributo ai costi sostenuti per asili nido e assistenza domestica per la cura e l'educazione dei figli, al fine di integrare le iniziative già in essere che supportano le spese di materiale scolastico in tutti i gradi di istruzione.

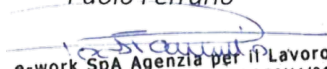
Siamo convinti che la messa a terra quotidiana di questi comportamenti organizzativi per favorire e sostenere attivamente la maternità, accompagnati da spirito supportivo e aperto, potrà davvero fare la differenza e portarci la certezza della bontà di questo investimento per il futuro.

In Conclusione

Ogni Persona può essere un valore aggiunto importante per la sua Azienda, a prescindere da quali esperienze personali e professionali porta con sé, per questo è fondamentale poter supportare, comprendere e tutelare qualsiasi diritto che permette la piena espressione e realizzazione del proprio essere.

Non possiamo parlare di parità di genere completa se nel nostro Paese le donne devono sentirsi dinnanzi a un bivio tra la scelta di essere madri e quella di costruire un futuro professionale. È un dovere di ogni Impresa quello di guardare alla maternità come a fattore arricchente che può permettere lo sviluppo sia di una Società sana e rigogliosa, sia di una serenità intrinseca nelle donne che desiderano essere madri. Per questo siamo lieti di essere promotori di questo diritto nella nostra Azienda non perché è qualcosa che ancora deve essere affermato, ma perché è qualcosa da cui apprendere e lasciarsi stupire.

Paolo Ferrario


e-work SpA Agenzia per il Lavoro
Aut. Min. Def. Prot. 1115-SG del 26/11/04
Partita IVA/Cod. Fisc. 13063380151

e-work SpA

Aut. Min. Def. Prot. 1115-SG del 26/11/04

Via Cola Montano, 32 20159 Milano • tel. 02 673381 fax 02 6733883 • welcome@e-workspa.it

P. Iva/C.F. 13063380151 • Capitale Sociale € 3.702.694,02

Società soggetta a direzione e coordinamento di e-work holding srl ai sensi dell'art. 2497 bis C.C.