



Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza
sul lavoro



OGGETTO: Lettera di intenti – Implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la prassi UNI PdR 125:2022

Con la presente, si intende illustrare le pratiche e gli interventi che la nostra azienda ha adottato e pianificato in risposta al fabbisogno espressamente manifestato dai nostri dipendenti, in linea con gli obiettivi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere UNI PdR 125:2022.

La nostra iniziativa è partita dall'ascolto attivo dei bisogni dei dipendenti, attraverso la somministrazione di una survey volta a raccogliere le loro esigenze e aspettative. I risultati hanno evidenziato un forte interesse verso iniziative che promuovano un equilibrio efficace tra vita professionale e personale. In questo contesto, abbiamo adottato e/o rafforzato una serie di buone pratiche mirate a sostenere i nostri dipendenti in ogni fase della loro vita lavorativa e personale:

- a. Percorso di accompagnamento per le neo-mamme: abbiamo strutturato un percorso dedicato alle dipendenti in maternità, prevedendo incontri preliminari al congedo, l'invio di comunicazioni importanti e documentazione aziendale durante il periodo di assenza, e un programma di reintegrazione post-maternità, inclusa l'assistenza di un tutor aziendale. Alle neo-mamme è data la possibilità di riprendere il lavoro in presenza per il 20% dell'ammontare delle ore previste da contratto e la restante parte da svolgersi in smartworking. Questa possibilità si estende dal settimo mese dopo il parto fino al dodicesimo mese dopo il parto. Per il genitore neo-padre, invece, il periodo di utilizzo della formula di lavoro su citata va dalla data del parto della moglie fino al quinto mese di vita del figlio/a.
- b. Supporto psicologico e assistenza alla famiglia: offriamo un servizio di supporto psicologico e contribuiamo alle spese per l'acquisto di pannolini, fino a 250€/anno per bambino fino al compimento del secondo anno di età. Tali agevolazioni spettano a tutti i lavoratori indipendentemente che si tratti di neo-mamme o neo-papà.
- c. Abbiamo inoltre stipulato convenzioni con centri medici per facilitare l'accesso a esami e accertamenti a condizioni vantaggiose.
- d. Welfare aziendale: abbiamo elaborato un regolamento interno che disciplina i contributi di welfare aziendale, spendibili in una vasta gamma di servizi e prodotti, dal supporto sanitario alle spese per il benessere fisico e psicologico, al fine di sostenere il benessere complessivo dei nostri dipendenti.
- e. Flessibilità lavorativa e smart working: promuoviamo modalità di lavoro flessibili, inclusa la possibilità di optare per contratti part-time e l'organizzazione del lavoro in smart working, garantendo la sicurezza informatica e la continuità operativa tra ambiente domestico e ufficio.



Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza
sul lavoro



Queste iniziative rispecchiano il nostro impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e supportivo, dove ogni dipendente possa trovare il giusto equilibrio tra le proprie esigenze professionali e personali. Siamo convinti che solo attraverso un approccio globale verso il benessere dei nostri collaboratori possiamo costruire una realtà aziendale sostenibile, capace di attrarre e trattenere talenti e di promuovere la parità di genere a tutti i livelli.

Confidiamo che tali pratiche contribuiranno significativamente al raggiungimento degli standard richiesti dalla certificazione UNI PdR 125:2022 e rappresentino un modello di riferimento per altre realtà che aspirano a promuovere un ambiente lavorativo equo e inclusivo.

MIGNOZZI DETOMASO SRL StP