

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per la Famiglia, la Natalità e le
Pari Opportunità

Oggetto: Codice per le imprese responsabili in favore della maternità - Lettera d'intenti

Con la sottoscrizione del *Codice per le imprese responsabili in favore della maternità* presentato dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, Risorse per Roma SpA intende confermare il suo impegno nella promozione di un ambiente di lavoro equo e sostenibile, valorizzando il contributo delle donne lavoratrici e supportando le loro necessità durante le diverse fasi di vita, con particolare attenzione al periodo della maternità.

Tale iniziativa si inserisce nel più ampio percorso intrapreso da Risorse nel corso del presente anno, con l'attuazione di politiche di welfare e il rafforzamento delle iniziative a favore delle madri lavoratrici, che hanno portato all'ottenimento della certificazione UNI/PDR 125:2022 nel mese di marzo.

Si indicano di seguito le misure e gli strumenti adottati in maniera consolidata in azienda, suddivisi per i tre ambiti di comportamento aziendale, come previsto dal Codice di Autodisciplina:

A. Il favore per la Continuità di Carriera delle madri

1. Continuità informativa: la lavoratrice in maternità (e tutto il personale in assenza prolungata per motivi di salute o assistenza ai familiari) continua ad essere nell'indirizzario delle comunicazioni relative alle specifiche progettualità in cui era coinvolta prima del periodo di astensione, senza obbligo di risposta e/o comportamenti attivi;
2. Newsletter mensile: la lavoratrice in maternità (e tutto il personale in assenza prolungata per motivi di salute o assistenza ai familiari) continua a ricevere la newsletter aziendale che permette di essere costantemente aggiornati sulla vita aziendale;
3. Piattaforma digitale Syllabus: specifiche attività formative sono svolte utilizzando la piattaforma digitale Syllabus, che consente di essere usufruita con ampia flessibilità durante la giornata della neo-mamma e/o nei periodi di astensione;
4. Percorsi di rientro al lavoro dopo il periodo di maternità (o dopo un'assenza prolungata per motivi di salute o assistenza familiare): è possibile richiedere un percorso di ascolto delle nuove esigenze e prevedere attività di affiancamento che supportano la neomamma nel reinserimento nei gruppi di lavoro su specifiche progettualità in corso;
5. Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche: l'azienda non preclude percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche specifiche alle neo-mamme, come a nessun altro dipendente;

6. Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione: in conformità con la prassi Uni 125/2021 in materia di parità di genere, si effettuano periodicamente analisi che consentono di monitorare la differenza di genere nella retribuzione e garantirne la parità a ciascun livello.

B. Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

In quanto azienda aderente al CCNL Terziario, Risorse ha iscritto il proprio personale ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa (Fondo Est-Unisalute) che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di beneficiare del rimborso delle prestazioni sanitarie per se stessi e per i propri familiari. In particolare, sono erogati:

- a. Pacchetto Maternità: che prevede per l'iscritta il rimborso totale delle spese sostenute, privatamente o attraverso il Servizio Sanitario Nazionale, durante la gravidanza (inclusa l'indennità di ricovero per il parto);
- b. Pacchetti Prevenzione: specifici per le donne over 40, che prevedono la possibilità di effettuare visite diagnostiche specialistiche, senza prescrizione medica e gratuitamente una volta l'anno.

C. L'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli

L'azienda ha sottoscritto inoltre un *accordo integrativo con le O.O.S.S.* che consente condizioni più favorevoli rispetto al CCNL per le lavoratrici e i lavoratori, con particolare attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro:

- a. Congedo parentale orario: è possibile la fruizione oraria del congedo parentale (per madri e padri) per periodi minimi di un'ora giornaliera;
- b. Permesso orario per visite mediche: il lavoratore e la lavoratrice possono usufruire di 40 ore annuali di permesso per visite specialistiche, interventi in day hospital, terapie sanitarie varie (ivi incluse terapie vaccinali e cicli di fisioterapia) per sé o per i propri familiari;
- c. Flessibilità oraria: è presente una flessibilità di orario d'ingresso e uscita (dalle 7.30 alle 9.30 e dalle 16.00 alle 18.00), con una tolleranza giornaliera pari a 30 minuti, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- d. Part-time: è possibile modificare il proprio contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto) compatibilmente con le esigenze organizzative;
- e. Smart working: tutto il personale (ad esclusione dei/delle dirigenti e responsabili di unità) può usufruire di 2 giornate lavorative da svolgere in modalità agile. Vi è inoltre la possibilità di estendere il numero di giornate di smart working, a favore delle lavoratrici madri in gravidanza e con figli/e fino a 3 anni di vita del bambino/a (in particolari situazioni);

Risorse ha inoltre sottoscritto un *accordo bilaterale con Ebit Lazio*, attraverso il quale è possibile ottenere contributi economici per le figlie e i figli delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare:

- f. Bonus libri: rimborso fino a 300,00 euro per l'acquisto dei libri scolastici per scuole medie inferiori/superiori e universitari (non fuori Corso);
- g. Bonus Università: rimborso tasse universitari per studenti universitari (non fuori corso) fino a 400,00 euro
- h. Contributo Centri Estivi: contributo di 50,00 euro a settimana per le spese sostenute per la frequenza di bambine e bambini (dai 4 ai 14 anni) nei centri estivi o strutture analoghe nei periodi di sospensione scolastica, come previsti dal vigente calendario scolastico regionale.

Infine, in occasione di particolari eventi imprevisti e non programmabili, l'azienda consente di portare al lavoro le proprie figlie e i propri figli, favorendo un clima aziendale attento alle esigenze private delle lavoratrici e dei lavoratori.

Risorse per Roma intende infine rafforzare il proprio impegno sul tema del welfare integrativo, con ulteriori iniziative, in corso di definizione, che possano contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro che valorizzi la genitorialità e favorisca al contempo la conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Dati aziendali

- Ragione Sociale: Risorse per Roma SpA
- Sede legale: P.le degli Archivi 34-36 – 00144 Roma.
- P.IVA e C.F. 0490611005
- Codice ATECO 81.1 – 41.1-81.21-81.3
- Dipendenti: 2.521, di cui 74,4% donne (al 31.08.2024).

Albino Ruberti