

LETTERA DI INTENTI

Alla cortese attenzione di

IMPRESE RESPONSABILI

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per la Famiglia, la Natalità e le
Pari Opportunità
Largo Chigi, 19 – Roma

Oggetto: Adesione al Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in favore della maternità lanciato dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità.

Con la presente lettera La scrivente Daniela Oliva in qualità di Presidente e Legale Rappresentante dell'Istituto per la Ricerca Sociale soc.coop. con sede a Milano in via XX Settembre, n.24, CAP 20123 C.F. e P.IVA 01767140153, Codice ATECO: 72.2 – *ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle scienze sociali e umanistiche* PEC legalmail@pec.irsonline.it intende aderire al Codice di Autodisciplina in oggetto.

PREMESSA

IRS – Istituto per la Ricerca Sociale è classificata, secondo specifici parametri dimensionali individuati espressamente dalla Commissione Europea (il riferimento è alla raccomandazione n. 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003) come piccola impresa con meno di 50 dipendenti e un fatturato annuo non superiore a 10 milioni di euro.

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico:

		2022		2023	
		Numero	%	Numero	%
Donne	totale	33	80,49%	30	78,95%
Uomini	totale	8	19,51%	8	21,05%
Totale	totale	41	100,00%	38	100,00%
Donne	dipendenti	13	76,47%	11	78,57%
Uomini	dipendenti	4	23,53%	3	21,43%
Totale	dipendenti	17	100,00%	14	100,00%
Donne	collaboratori	20	83,33%	19	79,17%
Uomini	collaboratori	4	16,67%	5	20,83%
Totale	collaboratori	24	100,00%	24	100,00%

BUONE PRATICHE GIA' PIANIFICATE DALL'AZIENDA

(I dispositivi citati sono previsti sia per il personale dipendente, sia per i soci collaboratori stabili dell'azienda, anche quando non dipendenti)

1. Favorire la continuità di carriera delle madri

- a. *Percorsi di rientro al lavoro dopo il periodo di maternità* (oppure anche per chi rientra al lavoro dopo un periodo di almeno tre mesi di assenza per motivi di salute o di assistenza familiari). Sono previsti percorsi di ascolto delle nuove esigenze e specifiche attività di affiancamento che supportino la neo-mamma al reinserimento nei gruppi di lavoro su specifiche progettualità in corso.
- b. *Specifiche attività formative* sono attivate utilizzando la piattaforma aziendale, così che la neo-mamma ne possa fruire con ampia flessibilità durante la giornata lavorativa, ma anche in altri momenti della giornata, in base alle sue esigenze.
- c. *Continuità informativa sui progetti*. Il personale momentaneamente assente per maternità (o malattia o assistenza ai familiari) continua ad essere nell'indirizzario delle specifiche progettualità in cui era coinvolto, senza obbligo di risposta e/o comportamenti attivi, ma solo allo scopo di mantenere continuità informativa e facilitare il rientro al lavoro;
- d. *NewsLetter periodica*. IRS predispone una NewsLetter indicativamente a cadenza trimestrale che invia al proprio indirizzario esterno, ma che prevede anche una versione con una sezione interna che riporta informazioni e novità relative alla vita aziendale. La NewsLetter rappresenta un ulteriore elemento di continuità informativa per il personale momentaneamente assente;
- e. *Integrazione finanziaria maternità per lavoratrici autonome*. Per le collaboratrici stabili dell'azienda, non dipendenti, è prevista una integrazione finanziaria fino alla copertura del compenso annuale che sarebbe stato previsto da IRS, rapportato ai 5 mesi della maternità obbligatoria;
- f. *Le retribuzioni di tutto il personale dipendente e i soci collaboratori stabili dell'IRS sono allineate rispetto ai livelli di carriera e costi del lavoro aziendale*, a prescindere dal genere e dalla modalità contrattuali di collaborazione.

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

- a. *Assicurazione che copre infortuni professionali ed extra professionali*;
- b. *Assicurazione COVID-Polizza Malattia "Andrà tutto bene"*;
- c. *Carta della salute*: sconto del 10% sulle prestazioni medico sanitarie erogate dall'Istituto Auxologico Italiano (tutte le prestazioni disponibili e possibilità di scelta del medico);
- d. *Rimborso parziale delle spese mediche* fornito da Quas/Fondo Est (obbligatorio per il CCNL commercio). Offre copertura anche in caso di infezione COVID;
- e. *Convenzione con Ottica Cenisio*;
- f. *Web Survey annuale sul benessere organizzativo*. E' prevista la somministrazione anonima di un questionario finalizzato a verificare eventuali problematiche, bisogni e il grado di benessere organizzativo, i cui risultati sono parte integrante della Relazione annuale sulle politiche di pari opportunità dell'azienda;
- g. *IRS prevede*, oltre al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza previsto dalla normativa,
 - un *Referente per eventi di discriminazione e molestie*
 - un *Referente per la mediazione dei conflitti*.

3. Adattamento dei tempi e modi di lavoro

- a. *Flessibilità oraria* in entrata e in uscita possibile grazie ad una puntuale contabilizzazione delle ore di lavoro;

- b. Possibilità di utilizzare *contratti di part-time* orizzontale, verticale, misto (combinazione delle due modalità orizzontale e verticale);
- c. Possibilità di utilizzare giornate di lavoro in modalità *smart working*. Ogni lavoratore/lavoratrice ha la possibilità di concordare i tempi di smart working in funzione dei propri bisogni e in coerenza con le necessità aziendali, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'azienda per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- d. IRS prevede *giornate supplementari di ferie* (2 mezze giornate: il 24 e il 31 dicembre) rispetto alle ferie maturate. Per il personale stabile non dipendente è previsto il pagamento di due giornate lavorative extra;
- e. *Giornate supplementari di congedo paternità*. Oltre alle giornate di congedo obbligatorio, IRS prevede ulteriori due giornate fruibili entro i primi due mesi di vita del figlio/a oppure in caso di adozione o affidamento;
- f. *Promozione dei congedi e delle opportunità di sostegno alla genitorialità*. IRS ha messo a punto un *dépliant informativo di promozione dei congedi* che contiene un approfondimento sulla normativa di riferimento e una panoramica delle principali iniziative di supporto alla genitorialità messe in campo a livello istituzionale (interventi nazionali, regionali e comunali) e a livello aziendale;
- g. *Card per Kit Baby* alla nascita/adozione. E' una card di benvenuto da spendere presso un negozio di articoli per l'infanzia del valore, attuale, di 200,00;
- h. *Al lavoro con mamma e papà*. In occasione di particolari eventi imprevisi o difficilmente programmabili, è possibile portare al lavoro i propri figli/e. IRS mette a disposizione album e colori.

Cordiali saluti

Luogo e data

Milano, 5 marzo 2024

La Presidente

Daniela Oliva