

## **Documento programmatico per l'adesione al Codice di autodisciplina per le imprese a favore della maternità**

La crescente importanza del tema della Parità di Genere a livello nazionale e internazionale, ha innescato in Mashfrog la ferma volontà di impegnarsi concretamente nell'implementazione e nell'evoluzione di buone prassi sui temi della diversità di genere, dell'occupazione e della crescita professionale femminile in Azienda.

Questo ha portato l'Azienda a voler sviluppare il proprio sistema di gestione interno sulla parità di genere con l'obiettivo di migliorare la cultura aziendale, migliorando e valorizzando le performance individuali e organizzative, facendo emergere le varietà delle caratteristiche personali e professionali al fine di uniformarsi alle linee guide dalla UNI PdR 125:2022.

Con il merito di essere stata la prima Azienda in Italia a conseguire la certificazione sulla parità di genere nel 2022, Mashfrog ha fatto da apripista in un percorso fatto di costante ricerca ed evoluzione volta alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

Mashfrog, infatti, ha aumentato costantemente il proprio impegno nel riorientare la cultura interna verso le pari opportunità e l'empowerment femminile lavorando per superare stereotipi, pregiudizi e discriminazioni di genere, valorizzando le pari opportunità anche nella crescita professionale.

Il consolidamento da un lato e la continua evoluzione di queste pratiche dall'altro, ci ha portato a ottenere buoni risultati anche nelle iniziative a sostegno della genitorialità che, nell'ottica di quanto riportato nel codice di autodisciplina per le imprese in favore della maternità, si è sviluppato come segue:

Sede legale  
Via G. Peroni, 400/402  
00131 - Roma  
C.F. e P.IVA 02534640905

[info@mashfrog.com](mailto:info@mashfrog.com)  
[www.mashfrog.com](http://www.mashfrog.com)

[in](#) [f](#) [@](#) [X](#) [v](#)



*Possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti:*

In Mashfrog, come già indicato, vi è una grande attenzione anche al tema della genitorialità e dunque le iniziative vedono il sostegno sia alle neo-mamme che ai neo-papà. Proprio per loro, infatti, è disponibile un'estensione volontaria del congedo di paternità. Si tratta di un periodo di congedo che i neo-papà possono aggiungere ai dieci giorni già stabiliti per legge. Dopo aver fruito del congedo obbligatorio, infatti, essi possono scegliere di aggiungere ulteriori 80 giorni lavorativi, da prendere singolarmente o consecutivamente, e che vengono retribuiti al 100% dall'Azienda.

*Utilizzo del corretto smart working, ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione, e flessibilità di orario d'ingresso e uscita:*

Gli strumenti dello smart working e della flessibilità di orario vengono utilizzati e incentivati in Mashfrog. Si tratta di tematiche che per noi hanno sempre avuto una grande importanza soprattutto per ciò che riguarda il work life balance, andando quindi a favorire l'organizzazione della vita privata di tutti, soprattutto dei neo-genitori nella gestione dei figli: non abbiamo un sistema di rilevazione dell'orario di inizio e fine dell'attività lavorativa, così come non diamo troppa importanza al luogo dal quale si lavora quanto, piuttosto, al raggiungimento degli obiettivi che ciascun dipendente ha.

*Passaggio a part-time verticale e orizzontale:*

Nell'ottica di promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, in Mashfrog abbiamo sviluppato specifiche politiche di work-life balance che incoraggiano i dipendenti e i loro Manager a concentrarsi sulla flessibilità personalizzata, progettata per garantire i risultati di business indipendentemente

da dove, quando e come viene svolto il lavoro. Per questo motivo, per tutti i neogenitori vi è la possibilità di richiedere il part-time lavorativo sulla base di una “flessibilità personalizzata” che porta a poter concordare con il proprio Responsabile un orario di lavoro flessibile oppure ridotto.

*Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l’educazione e l’assistenza domestica:*

Per garantire un supporto finanziario orientato ad accompagnare i neogenitori nei primi anni di vita/di arrivo in famiglia dei loro bambini, Mashfrog eroga ad ogni neogenitore un Bonus Bebè (destinato sia ai genitori biologici che a quelli adottivi) in un’unica tranche al momento della presentazione del certificato di nascita/adozione. Nel caso di gemelli il valore del Bonus viene raddoppiato.

Ma l’impegno di Mashfrog si articola anche attraverso l’erogazione di un ulteriore Bonus destinato a sostenere i neogenitori nel pagamento della retta dell’asilo nido. Il Bonus viene erogato sia ai genitori biologici che a quelli adottivi annualmente e dietro presentazione del certificato di iscrizione all’asilo nido relativo all’anno educativo in corso.

Entrambi i Bonus si sommano a quanto già previsto dal Welfare aziendale.

*Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell’impresa e dell’area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice:*

In Mashfrog riteniamo che, anche durante i periodi di astensione, tutti i dipendenti abbiano il diritto di rimanere aggiornati sui progressi e sulle principali novità che riguardano l’Azienda. Per questo motivo, secondo la modalità *Keep in Touch*, ciascuno di loro continua a ricevere sulla mail aziendale le Newsletter mensili o qualsiasi altra comunicazione destinata alla popolazione aziendale, nonché gli inviti a partecipare ai Webinar che periodicamente si svolgono su tematiche diverse.

*Formazione mirata e sostegno al benessere psicofisico nella fase di rientro al lavoro:*

Le modalità con cui lavoriamo a sostegno della genitorialità in Mashfrog vanno oltre i Bonus, l'estensione del congedo e la flessibilità di orario. Ci stiamo impegnando, infatti, anche nella stipulazione di partnership con enti terzi che possano strutturare un percorso formativo mirato a fornire ai neogenitori gli strumenti adatti per affrontare nel modo migliore il rientro al lavoro e i nuovi ritmi quotidiani.

Per questo motivo siamo da tempo partner di UnoBravo, che, oltre a fornire un supporto psicologico mirato ed in parte sovvenzionato dall'Azienda, eroga periodicamente dei Webinar formativi anche su argomenti relativi al riadattamento ai nuovi equilibri tra famiglia e lavoro.

Con lo stesso obiettivo, abbiamo anche stipulato una partnership con Fondazione Libellula e Valore D per tenere i riflettori accesi sulla conciliazione tra vita professionale e cura dei figli.

*Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche:*

Per favorire la continuità di carriera delle neo-mamme, vi è la possibilità di concordare con il proprio responsabile anche lo smart working ad hoc. In questo modo è possibile limitare al massimo gli spostamenti, favorendo così una migliore organizzazione del proprio tempo e parallelamente anche lo sviluppo professionale.

*Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione:*

Il mantenimento della certificazione Uni PDR 125 ci porta, tra le altre cose, a fare dei monitoraggi periodici del Gender Pay Gap con l'obiettivo di raggiungere la completa equità salariale. La comparazione delle analisi svolte fino ad oggi vede un costante miglioramento a tutti i livelli, ma c'è ancora del lavoro da fare.

*Campagne di prevenzione e vaccinazione:*

Dopo la pandemia è aumentata notevolmente la sensibilità verso il tema delle vaccinazioni e della prevenzione. In questi anni Mashfrog si sta impegnando attraverso una campagna di comunicazione interna e nelle proprie Newsletter a mantenere alta l'attenzione di tutta la popolazione aziendale sull'importanza della prevenzione.

*Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla Maternità:*

Si tratta di una tematica che rientra nel più ampio quadro dell'attenzione alla medicina di genere. Siamo consapevoli che l'attenzione al tema della genitorialità e della vicinanza alle future neo-mamme passa anche attraverso la medicina di genere.

Per questo motivo, attraverso la nostra convenzione sanitaria FasiOpen è possibile usufruire di alcuni servizi relativi ad accertamenti specialistici fino ad un eventuale ricovero per parto. Attualmente è allo studio anche la possibilità di allargare ulteriormente lo spettro degli esami clinici dedicati alle neo-mamme prima e dopo il parto.

*Next Steps:*

Il complesso degli interventi a favore della genitorialità che Mashfrog ha implementato in questi ultimi anni ha contribuito a migliorare l'organizzazione del proprio lavoro e della propria vita privata per un gran numero di dipendenti.

Siamo consapevoli, però, che possiamo anche spingerci oltre, aumentando il budget per incrementare le politiche di sostegno ai neo genitori e l'empowerment femminile. Questo lavoro passa attraverso iniziative volte ad ottenere una vera parità di genere a cominciare dall'abbattimento del gender pay gap.

Il lavoro di sensibilizzazione di tutta la popolazione aziendale, oggi svolto in collaborazione con Fondazione Libellula e Valore D, vedrà la nascita di nuove partnership con altri enti e organizzazioni attive su questi temi.

Le iniziative portate avanti fino ad oggi e quelle in programma per il futuro saranno sempre riunite sotto il cappello della Uni PDR 125. Il mantenimento di questa certificazione, infatti, sarà la garanzia dei progressi fatti e degli impegni presi per il futuro affinché l'uguaglianza di genere in Mashfrog sia sempre più una realtà vissuta e tangibile.

*Gioulia Vitetta*