



Lettera di adesione al Codice per le imprese in favore della maternità

Progetto del Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Oro in Euro è con te in ogni fase della maternità

I nostri dati	
Ragione sociale	Oro in Euro Italia S.p.A.
Codice fiscale/Partita IVA	05964900962
Codice ATECO	46.82.20
Indirizzo della sede legale	Piazza IV Novembre, 4 – 20124 Milano (MI)
Indirizzo e-mail/PEC	oroineuroitaliaspa@pec.oroineuro.it
Numero di dipendenti donne sul totale	84 donne su 94 dipendenti
Dimensione aziendale	Media impresa



- Per il personale di sede, contabilità e produzione è previsto un aggiornamento formativo sulla piattaforma Academy e l'affiancamento di un/a collega per 24 ore in una settimana, seguito da un inserimento part-time verticale od orizzontale di 24 ore settimanali per due mesi, con successivo ritorno full-time; nei primi quattro mesi è consentito un giorno settimanale in *smart working*.

Le stesse modalità di supporto e di rientro graduale si applicano anche in caso di **adozione**, garantendo pari sostegno a tutte le famiglie, indipendentemente dalla modalità di genitorialità.

Nel tempo, Oro in Euro ha introdotto simboli identitari di vicinanza, come la consegna ai neo-genitori di un **bavaglino** con le stelline che ricordano il logo aziendale, a testimonianza della cura e dell'attenzione verso le famiglie.

Tutte queste iniziative si aggiungono ai diritti già previsti dalla normativa vigente, comprese le disposizioni della **Legge 104** e del **Fondo EST** del CCNL, offrendo un supporto supplementare e volontario.

A partire da gennaio 2026, Oro in Euro ha avviato un programma di **welfare** in collaborazione con Edenred, che consente ai dipendenti di usufruire di *voucher* per il pagamento delle rette dell'asilo, la possibilità di convenzionare strutture educative o di supporto, l'acquisto di libri scolastici e l'accesso a ulteriori benefit a scelta del dipendente.

L'Academy aziendale contiene inoltre **percorsi di upskilling** interni dedicati al personale che, per motivi legati alla maternità o alla paternità, deve assentarsi temporaneamente dal lavoro. Il percorso formativo si articola in tre filoni principali: gravidanza, reinserimento lavorativo post-gravidanza e riorganizzazione del lavoro, con moduli specifici sulla gestione del tempo e dello stress, sul bilanciamento tra vita privata e professionale, sul rientro graduale in azienda e sul benessere, con particolare attenzione al tema del sonno per migliorare la *performance* complessiva.

Per monitorare il clima organizzativo e promuovere un coinvolgimento più diretto dei collaboratori, Oro in Euro ha introdotto **sondaggi semestrali sul clima aziendale**, il cui primo ciclo, avviato nel 2025, ha già fornito risultati significativi. Sono state inoltre organizzate **tavole rotonde tematiche**, composte da rappresentanti eletti dai colleghi dei dipartimenti Marketing, Nuove Collezioni e Risorse Umane, con il compito di proporre suggerimenti, soluzioni e segnalare eventuali criticità.

Questo modello ha rafforzato la circolarità delle informazioni, la coesione interna e il senso di partecipazione.

Nel 2026 l'azienda celebrerà i **25 anni di attività**, un traguardo che testimonia il successo di un modello fondato su etica, professionalità diffusa e attenzione alle persone.

La presente lettera di intenti conferma la volontà di Oro in Euro di proseguire con determinazione su questa direttrice, consolidando un ambiente di lavoro che coniughi innovazione, equità e inclusione.

Milano, 15 gennaio 2026

ORO IN EURO ITALIA SPA

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to a representative of Oro in Euro Italia SPA.