11 LUGLIO 2023

POLICY GENITORIALITÀ

MARTINO & PARTNERS SRL
Via Ruggero Boscovich 14 – 20124 Milano

Classificazione: external				
Revisione	Data	Redatto	Descrizione modifiche	Approvato
1°emissione	11.07.2023	interno	N° 0	Consiglio di Amministrazione

martino & partners

CONSULTING

“i cambiamenti richiedono il coraggio di pensare in grande, parlare chiaramente, dire talvolta cose che possono apparire irragionevoli”

Martino & Partners S.r.l
via di porta pinciana 6 – 00187 Roma
P.IVA 13354151006
+39.0247703812 | info@martinopartners.com |
martinoandpartners@pec.it | www.martinopartners.com

martino & partners
CONSULTING

1. Premessa

Martino & Partners riconosce e tutela i diritti umani fondamentali e valorizza il principio di diversità, equità e inclusione, come riconosciuto e stabilito nel proprio Codice Etico ed integra nel proprio modello di business gli standard dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Dichiarazione Universale DE&I Diritti Umani.
- Global Compact delle Nazioni Unite
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile
- Convenzioni delle Nazioni Unite e dell'OCSE in materia di diritti delle donne, dell'infanzia e delle persone con disabilità e di lotta discriminazioni razziale e contro le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali.
- Dichiarazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

2. Inclusione e genitorialità in Martino & Partners

La strategia di inclusione di Martino & Partners ha l'obiettivo di rendere la cultura organizzativa sempre più inclusiva e di aumentare la rappresentanza di tutte le unicità, in particolare di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

In coerenza con la vision di Martino & Partners "*Essere il pilastro del successo, generare benessere, con onestà, attenzione e rispetto per le persone e i loro ideali*", l'obiettivo è di promuovere l'inclusione non solo all'interno dell'azienda, ma anche tra i propri clienti e nella società, anche attraverso iniziative di impatto sociale.

3. Supporto alla genitorialità

In tale contesto la tutela della genitorialità e la responsabilità di cura si realizza in politiche attive e azioni concrete.

Durante il congedo di maternità e di paternità, nelle ipotesi previste da legge, viene garantita la retribuzione al 100%. Martino & Partners integra infatti con il rimanente 20% la retribuzione garantita dall'INPS (80%).

Martino & Partners favorisce inoltre i congedi di paternità garantendo orari di lavoro flessibili, telelavoro o lavoro a tempo parziale per i papà che devono conciliare le responsabilità lavorative con quelle familiari.

4. Programmi di facilitazione e rientro graduale in ufficio per entrambi i genitori

Al rientro in azienda sono previsti programmi che facilitino il rientro al lavoro dei nuovi genitori dopo un'assenza prolungata come il congedo di maternità o paternità.

Di seguito vengono descritte le azioni specifiche previste:

1. **Fase di rientro graduale**: i genitori possono tornare al lavoro con un orario ridotto e aumentare progressivamente fino al ritorno a tempo pieno così da poter gestire meglio il passaggio dalla vita a casa alla routine lavorativa.
2. **Orari di lavoro flessibili**: i genitori possono scegliere i loro orari di lavoro o lavorare da casa in determinati giorni per bilanciare le esigenze familiari e lavorative, nel rispetto delle esigenze lavorative aziendali.
3. **Politiche di assenze flessibili**: i genitori hanno la possibilità di prendersi del tempo durante la giornata lavorativa per partecipare a eventi scolastici o appuntamenti medici per i loro figli senza penalità.
4. **Incontri di supporto e gruppi di lavoro**: verranno creati gruppi interni di sostegno dove i tutti i genitori possano condividere esperienze e strategie per il rientro al lavoro, promuovendo un senso di comunità e supporto reciproco.

5. Partnership

Martino & Partners si impegna a definire partnership con strutture di asilo nido locali per facilitare l'accesso a servizi di cura dei bambini e con eventuali coach/mentoring che possano fornire supporto psicologico per la gestione dello stress da rientro e per recuperare l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

6. Formazione

Al rientro in ufficio ai genitori verrà messo a disposizione uno specifico assesment per individuare gli eventuali gap di competenze derivanti dall’assenza anche prolungata dall’ufficio e dalle attività lavorative.

L’assesment consentirà quindi di individuare e predisporre un piano formativo dedicato a colmare i gap creati con la distanza dal lavoro.

Periodicamente per i manager sono previsti seminari e incontri con esperti che hanno l’obiettivo di educare e sensibilizzare i quadri e i dirigenti sull'importanza del sostegno alla genitorialità e su come gestire le esigenze dei dipendenti genitori.

7. Politiche antidiscriminatorie

Le misure attuate in Martino & Partners prevengono la discriminazione basata sulla genitorialità e garantiscono pari opportunità e trattamento equo per i genitori.

I **congedi parentali non sono penalizzati.**

In Martino & Partners ci si assicura che periodi di congedo per maternità o paternità non siano utilizzati come fattori negativi nelle valutazioni delle prestazioni, nelle promozioni o nelle decisioni di assunzione.

Viene garantita **formazione specifica di sensibilizzazione** per educare i dipendenti sulla discriminazione basata sulla genitorialità e su come evitare pregiudizi inconsci.

Martino & Partners persegue una politica di assunzione equa e non discriminante in quanto le procedure di assunzione sono basate esclusivamente su qualifiche e capacità, senza considerare lo stato di genitorialità.

8. Feedback e Revisione delle politiche

In Martino & Partners è presente una procedura e strumenti dedicati presenti sulla intranet aziendale per consentire a tutti i dipendenti, **in forma totalmente anonima**, di segnalare e gestire le segnalazioni e le lamentele anche relative alla discriminazione basata sulla genitorialità. Lo strumento consente anche di raccogliere feedback dai dipendenti genitori per migliorare continuamente la policy sulla genitorialità.

E' periodicamente e regolarmente prevista una revisione **delle politiche aziendali** che partendo dai feedback ricevuti e dalle esperienze reali possa assicurare che non ci siano disposizioni anche indirettamente discriminatorie.

9. Entrata in vigore

La policy di genitorialità entra in vigore a seguito dell'approvazione da parte del CdA il giorno 11.06.2023.

Ogni variazione o integrazione deve essere approvata da chi di competenza e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

Martino & Partners

Martino & Partners S.r.l
via di porta pinciana 6 – 00187 Roma
P.IVA 13354151006
+39.0247703812 | info@martinopartners.com |
martinoandpartners@pec.it | www.martinopartners.com