

# POLICY

# SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA' ATTIVA

*CA/Risorse Umane Organizzazione*

Sostegno della genitorialità attiva

**NoidiPoste**



# SOSTEGNO DELLA GENITORIALITA' ATTIVA

## **Premessa: le politiche di Diversity and Inclusion**

Il Gruppo Poste Italiane è da sempre attivo nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso negli anni ha consentito di introdurre nuove modalità di presidio e promozione delle tematiche legate alla diversità, integrando la tutela e valorizzazione della pluralità, in una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale. Con la Policy Diversity and Inclusion il Gruppo si è impegnato formalmente a dare valore all'equilibrio di genere e a superare ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni strutturali finalizzate a consentire a ciascuno di esprimersi al meglio, favorendo in tal modo il benessere individuale e organizzativo delle persone.

## **Obiettivi e ambito di applicazione**

L'elevata componente femminile caratterizza in modo strutturale l'identità aziendale che viene già apprezzata in Azienda nei principali processi e programmi di sviluppo, gestione e valorizzazione delle risorse attraverso specifiche iniziative.

Tra gli obiettivi strategici dell'Azienda si colloca anche il rafforzamento della presenza femminile nelle posizioni di responsabilità per migliorare e aumentare le opportunità di carriera delle donne, garantendo sempre di più, l'equilibrio di genere anche rispetto a ruoli caratterizzati da crescente complessità organizzativa. Ugualmente, l'Azienda dà ampio risalto alla presenza delle donne nei percorsi di mentoring e coaching con l'obiettivo di sviluppare la leadership e l'empowerment, che consentano di accompagnare la donna nel proprio percorso di sviluppo professionale. La finalità del presente documento è quella di predisporre una cornice di riferimento che supporti la condizione femminile in Azienda, prima e dopo il periodo della maternità biologica o adottiva, con adeguati percorsi di sostegno e sviluppo attraverso piani anticipatori per poter essere pienamente valorizzata e accompagnata nell'espressione delle proprie capacità personali e professionali. Da questo approccio ne deriva, per l'Azienda, l'opportunità di investire nel patrimonio di competenze che tutti sono in grado di esprimere, all'interno di un contesto organizzativo basato su una cultura improntata al sostegno della natalità e più in generale della genitorialità attiva. In tale quadro, la relazione fiduciaria rappresenta una leva abilitante capace di promuovere un dialogo continuo tra la donna e il management di riferimento, mediante il coinvolgimento attivo rispetto alle decisioni riguardanti il proprio ruolo in Azienda e l'organizzazione del lavoro con la condivisione del percorso a partire dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza per bilanciare le prospettive professionali e valorizzare i cambiamenti intervenuti per effetto della maternità anche attraverso le skills acquisite.

L'obiettivo è valorizzare le caratteristiche positive che le rendono più efficaci nel maggior numero di ruoli e stimolare le donne ad esplicitare i propri talenti, rendendoli disponibili in più ambiti della propria vita, con evidenti benefici anche in campo professionale.

Il presente documento mira a tracciare una strategia di sviluppo e gestione delle persone, a implementare un moderno modello di gestione della maternità e ad introdurre leve innovative per un coerente e armonico supporto alla genitorialità attiva, integrando in tal modo i vigenti processi di sviluppo delle Risorse Umane del Gruppo Poste Italiane. Lo strumento, inoltre, ha la finalità di prevenire eventuali rallentamenti, dovuti all'interruzione legata alla maternità, nel percorso di sviluppo delle competenze e dell'investimento avviato da parte dell'Azienda e della persona.

## **Principi di riferimento della Policy**

La presente Policy è stata redatta in linea con l'impegno del Gruppo, a partire dal Vertice, sui temi della Diversity and Inclusion, difatti l'Azienda si è dotata nel tempo di Protocolli d'intesa e meccanismi di partecipazione attiva a cui fa riferimento, in linea con normative e standard emanati anche a livello internazionale:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs).
- Carta per le pari opportunità: attraverso la sottoscrizione di tale Carta l'azienda contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale – e valorizza le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.
- Manifesto per l'occupazione femminile: il documento, sottoscritto da Poste, costituisce una guida per identificare obiettivi e dare valore alla diversità, in linea con gli indicatori del Global Reporting Initiative (GRI), presenti nel Bilancio Integrato di Poste Italiane per supportare la rendicontazione delle performance non finanziarie.
- Adesione a primarie associazioni e campagne dedicate attraverso professionisti di settore specializzati nella Diversity (ad esempio, Valore D)
- Organismi paritetici: il CCNL vigente disciplina il funzionamento a livello nazionale e regionale del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità (CPT) che ha lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi nel Gruppo, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.
- Policy Diversity and Inclusion: politica specifica per rendere trasparenti le strategie e le pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

- Politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani.
- Bilancio Integrato e Relazione Annuale Finanziaria

### **Tutela della maternità in Azienda: quadro normativo e iniziative di caring**

In sede di definizione delle norme contrattuali del rapporto di lavoro, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno confermato la comune sensibilità a rafforzare le tutele nei confronti della maternità, prevedendo forme di protezione più ampia rispetto a quelle previste dalla legge ai sensi del vigente CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane del 25 giugno 2021. In particolare, durante il congedo di maternità l'Azienda eroga il 100% della retribuzione per tutti i 5 mesi di astensione dal lavoro, rispetto al pagamento dell'80% previsto dalla legge. Inoltre, alle mamme e ai papà che fruiscono del "congedo parentale" nei primi sei anni di vita del bambino, viene garantito l'80% della retribuzione per i primi due mesi, invece del 30% previsto dalla legge. Se poi il genitore che utilizza i permessi per allattamento ha la necessità di avvicinarsi temporaneamente al proprio domicilio, l'Azienda ne accoglie le richieste, compatibilmente con le esigenze organizzative. Le dipendenti hanno inoltre diritto a fruire di permessi ad ore a recupero per l'effettuazione di prestazioni sanitarie finalizzate alla procreazione medicalmente assistita (PMA), per un massimo di 24 ore annue, o a giornata intera, per un massimo di 4 giorni all'anno. Al fine di favorire e sostenere percorsi di genitorialità attiva per entrambi i genitori, anche attraverso un'attenta dinamica di dialogo con le proprie persone, l'Azienda realizza specifiche campagne informative mirate ad aggiornare i dipendenti in occasione dell'introduzione di novità normative in materia di tutela della maternità e paternità.

### **Welfare a sostegno della genitorialità**

Nel tempo si sono rafforzate anche le azioni di welfare mirate a favorire l'inclusione dei genitori nel mondo del lavoro quali gli Asili nido aziendali «PosteBimbi» di Roma e Bologna che accolgono figli e/o nipoti dei dipendenti dai 3 ai 36 mesi di età e i parcheggi rosa a favore delle lavoratrici in gravidanza. Inoltre, sono possibili forme di flessibilità della prestazione lavorativa attraverso il telelavoro per inclusione sociale e lo smart-working. L'Azienda propone opportunità di accesso, a condizioni agevolate, servizi di cura, educazione e intrattenimento per i figli dei dipendenti tra i quali corsi di inglese, programmi di recupero e ripetizione scolastica, campus estivi diurni e/o residenziali, con pacchetti intensivi durante i periodi di sospensione dell'attività scolastica, nonché seminari di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti su tematiche di prevenzione pediatrica e di supporto genitoriale nel percorso evolutivo e relazionale con i figli in funzione delle diverse fasce d'età. L'Azienda è inoltre impegnata nell'offerta di percorsi strutturati di orientamento scolastico e professionale che vedono coinvolti i figli dei dipendenti insieme agli studenti di istituti scolastici presenti sul territorio nazionale, con l'obiettivo di offrire ai giovani opportunità di crescita attraverso il contatto tra mondo della scuola e mondo delle imprese.

È inoltre disponibile un master formativo fruibile attraverso una piattaforma on line mirata al rafforzamento delle capacità connesse all'esperienza della genitorialità per allenare le soft skill acquisite, mettendole a disposizione dell'organizzazione al rientro in Azienda. Il programma è rivolto ai genitori (madri e padri) di bambini da 0 a 18 anni.

### **Processo di sviluppo del personale in maternità**

La policy aziendale definisce e regola nell'ambito della funzione Risorse Umane, in linea con le attuali politiche aziendali, le modalità di sviluppo e gestione delle lavoratrici in maternità con la finalità di

assicurare adeguato sostegno personale e professionale in linea con le esigenze e le specifiche competenze tecnico-professionali dell'interessata all'interno del perimetro organizzativo di riferimento (es. produzione, commerciale, staff, etc.), durante la fase pre e post maternità e, in generale, di ottenere un minor tasso di dispersione professionale tra i genitori.

Il processo di gestione della maternità richiede una preliminare fase di analisi dei bisogni individuali che prevede necessariamente la conoscenza della popolazione di riferimento. Per implementare il percorso di Maternity Management è necessario quindi mantenere una costante attività di ascolto delle esigenze delle persone e il monitoraggio dell'evoluzione del target della popolazione femminile nella fascia di età compresa tra 20 e 45 anni. Il momento della comunicazione dello stato di gravidanza da parte dell'interessata al responsabile o alla funzione di Risorse Umane è una fase essenziale; in tale fase deve essere messo a punto un **programma di accompagnamento permanente** personalizzato in base al profilo professionale della persona e alle esigenze di tutela della maternità e di cura, con riguardo alla trasparenza sulle dinamiche professionali di rientro al lavoro e riferito al potenziale percorso di sviluppo ipotizzato prima della maternità (es. job rotation, aggiornamento professionale, formazione, partecipazione a programmi di valutazione del potenziale, sviluppo verticale attraverso la crescita inquadramentale, etc). Il percorso prevede, prima dell'inizio del congedo di maternità, un incontro tra l'interessata, il responsabile diretto e la funzione Risorse Umane per organizzare il periodo di assenza (es. allineamento su ruolo attuale, compiti delegabili al team, modalità di sostituzione in ottica di presidio e supporto all'assenza rispetto alle attività). Particolare attenzione deve essere, inoltre, posta alle modalità di comunicazione tra la futura mamma e l'Azienda, se ritenuto di interesse della stessa, con l'obiettivo di mantenere integrata la relazione professionale (es. alla nascita, mensilmente, prima del rientro al lavoro). Sulla base del ruolo ricoperto e delle prospettive professionali, sarà utile condividere con l'interessata un percorso gestionale in linea con le caratteristiche della persona e con le esigenze tecniche-organizzative aziendali.

Dovranno, inoltre, essere definiti momenti di allineamento, con il supporto delle funzioni di Gestione Risorse Umane competenti anche per facilitare il rapporto tra interessata e responsabile, delle esigenze e aspettative reciproche (Azienda/interessata) da proporre, la prima, a ridosso del rientro al lavoro, la seconda, a tre mesi dal rientro e una di messa a punto degli interventi concordati entro un anno dal rientro. A sostegno del percorso di accompagnamento, potrà essere prevista anche la possibilità di accedere, su base volontaria, a eventuali percorsi di coaching a supporto del rientro. Potranno, inoltre, essere proposti programmi di sviluppo delle soft skills legate all'esperienza della genitorialità utili anche sul lavoro e integrabili nella biografia professionale da fruire in modalità volontaria.

Resta fermo, in generale, l'accesso a tutti i processi di sviluppo, rilevazione del potenziale e valutazione delle performance sulla base delle disposizioni vigenti e dei parametri delineati nei relativi documenti interni aziendali.

### **Genitorialità condivisa: il ruolo dei padri**

L'attenzione alla crescita della natalità e alla valorizzazione della maternità trova una naturale evoluzione verso il concetto di genitorialità condivisa legato all'aumento costante del coinvolgimento e della partecipazione dei padri nella presenza e impegno familiare. La conseguenza di tale fenomeno comporta il potenziamento dei meccanismi di *work life adjustment* sia in termini di conciliazione che di condivisione delle responsabilità familiari, crescita e accudimento dei figli con politiche e misure capaci di favorire contesti culturalmente pronti a contemperare tali esigenze evolutive e sociali.

Il presente documento mira, pertanto, a definire analoghe opportunità di sviluppo e accompagnamento in percorsi gestionali dedicati nei confronti del personale di genere maschile con un duplice beneficio atteso:

- 1) innalzare il numero dei dipendenti di genere maschile fruitori di permessi di paternità;

- 2) favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla collaborazione su tematiche di cura, perché l'inclusione e lo sviluppo delle carriere femminili passa anche attraverso il riequilibrio delle esigenze di cura in ottica di pari distribuzione delle responsabilità familiari.

In tale logica, sarà cura delle competenti Funzioni di Risorse Umane:

- 1) analizzare l'andamento dei dati relativi alla genitorialità condivisa, monitorando la fruizione di congedi e dei permessi di paternità;
- 2) accompagnare equamente le persone con percorsi gestionali dedicati di sostegno e sviluppo della professionalità sempre in linea con le previsioni dei vigenti documenti interni di Sviluppo e Gestione delle persone.

### **Sensibilizzazione culturale e comunicazione**

Il percorso di interventi tracciato dalla presente Policy sarà accompagnato da azioni di comunicazione diffuse, da piani di sensibilizzazione formativi e di sostegno attivo improntate ad implementare una sempre maggiore consapevolezza a tutti i livelli manageriali e di leadership per rendere conseguente e pervasiva l'inclusione come il paradigma culturale e gestionale di riferimento. L'obiettivo è quello di intraprendere un presidio e un'attenzione sempre più personalizzata delle persone, con azioni capillari e multicanale, per incidere responsabilmente sulla cultura aziendale, sulle relazioni, sui processi di lavoro e sui contesti aziendali.

### **Monitoraggio e reporting**

Poste Italiane verifica l'efficacia dell'approccio adottato con la presente Policy attraverso la valutazione periodica dell'andamento delle azioni attuate nei confronti delle persone destinatarie dei percorsi di paternità/maternità, attraverso sistemi quantitativi (es. rilevazione degli inquadramenti, persone avviate alle valutazioni del potenziale, numero di piani gestionali realizzati) e qualitativi (es. interviste di gradimento).

Il sistema di governo dell'efficacia della Policy viene inoltre garantito da parte delle competenti Funzioni aziendali che monitorano, nel tempo, l'efficacia degli interventi intrapresi con indicatori di performance coerenti con le politiche di sostenibilità aziendale e gli indici di Bilancio, nonché sistemi integrati di misurazione e monitoraggio dei risultati ancorati al business aziendale.

A valle delle analisi cicliche (di norma annuali) effettuate da Risorse Umane potranno essere adottati correttivi funzionali alla piena aderenza delle iniziative rispetto agli obiettivi di attuazione e sviluppo delle politiche di Diversity and Inclusion.

### **Diffusione e Aggiornamento**

Questa politica, in quanto strumento di Gestione e Sviluppo, costituisce un riferimento per le Funzioni Risorse Umane nella logica di supporto alla genitorialità attiva e diffusione di buone prassi nel Gruppo Poste Italiane.

L'eventuale aggiornamento dello strumento è a cura delle Funzioni Risorse Umane competenti sulla base delle risultanze del monitoraggio periodico.

