

POLICY GENITORIALITA'

CSA fornisce un supporto efficace alle madri e ai padri al fine di bilanciare il loro impegno lavorativo alle nuove esigenze emerse ed emergenti dalla nuova condizione di genitorialità.

CSA ha attivato i seguenti servizi dedicati al rientro post maternità/paternità:

- specifici programmi di formazione / re-inserimento per i congedi di maternità o di paternità;
- un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- informazione al personale al fine di incentivare la richiesta di congedo di paternità;
- iniziative atte a supportare i/le dipendenti al loro rientro, inclusi piani di engagement su base volontaria;
- iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- servizi post maternità / paternità, quali: incremento dello smart working, bonus bebè una tantum, ecc.

Le modalità di sviluppo e gestione delle lavoratrici in maternità messe in atto presso CSM hanno la finalità di assicurare un adeguato sostegno personale e professionale all'interessata durante la fase pre e post maternità. Il processo di gestione della maternità richiede una preliminare fase di analisi dei bisogni individuali che prevede necessariamente la conoscenza dell'interessata e la necessità di mantenere una costante attività di ascolto delle esigenze delle persone.

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 (aggiornamento professionale, formazione, partecipazione a programmi di valutazione del potenziale, etc).

Il percorso prevede, prima dell'inizio del congedo di maternità, un incontro tra l'interessata e la funzione Risorse Umane per organizzare il periodo di assenza (es. allineamento sul 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 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.

Analoghe opportunità di sviluppo e accompagnamento saranno rivolte al personale di genere maschile con una duplice finalità:

- aumentare il numero dei dipendenti di genere maschile fruitori di permessi di paternità;
- 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.