

Politica conciliazione vita lavoro ed agevolazione di paternità/maternità in azienda

1. FILOSOFIA AZIENDALE

Cogen S.r.l. riconosce nel capitale umano il motore primario della propria crescita.

In un contesto socioeconomico in continua evoluzione, l'Azienda intende superare il concetto tradizionale di "controllo della prestazione" per approdare a quello di **"Benessere Olistico del Collaboratore"**.

La presente policy, rivolta a tutto il personale interno ed ai collaboratori continuativi, si fonda sul recepimento della **Direttiva UE 2019/1158**. Il presupposto cardine è la **Sinergia Sistemica**: un lavoratore che vive in armonia la propria dimensione familiare è un professionista più motivato, creativo e produttivo. Pertanto, la conciliazione non è intesa come una concessione, ma come un investimento strategico volto a ridurre turnover e assenteismo, migliorando l'*Employer Branding* di Cogen S.r.l.

2. INTERVENTO E OBIETTIVI OPERATIVI

A. Benefit

Cogen S.r.l. interviene attivamente per alleggerire il carico economico delle famiglie, fungendo da "facilitatore di servizi" attraverso:

- **Welfare Sanitario:** Stipula di convenzioni con fondi di assistenza sanitaria integrativa. L'obiettivo è garantire standard qualitativi elevati per la salute dei dipendenti e dei loro nuclei familiari.
- **Concierge Aziendale:** Supporto concreto nel "disbrigo pratiche" (burocrazia, spedizioni, prenotazioni) e consulenza per contenziosi civili. Questo servizio mira a restituire al lavoratore il bene più prezioso: il **tempo**.

B. Protocollo "Life Stages": Maternità, Paternità e Genitorialità

L'Azienda rifiuta la visione della genitorialità come momento di interruzione del valore professionale. Il nostro protocollo si divide in quattro fasi:

1. **Fase di Accompagnamento (Pre-Congedo):** Gestione proattiva del passaggio di consegne tramite affiancamento strutturato, garantendo che la risorsa in uscita percepisca la stabilità del proprio ruolo.

2. **Mantenimento del Legame (Periodo di Congedo):** Su base volontaria, Cogen S.r.l. offre la possibilità di restare aggiornati tramite moduli formativi in telelavoro, evitando il *digital gap* e l'isolamento professionale.
3. **Reinserimento Soft (Back to Work):** Organizzazione di meeting di riallineamento per ridefinire orari e mansioni in base alle nuove esigenze primarie del genitore, facilitando la transizione dalle risorse sostitutive al titolare del ruolo.
4. **Sostegno alla Crescita (Post-Congedo):** Concessione di **congedi extra-legali** fino al compimento del dodicesimo anno di età del figlio, con la garanzia assoluta del mantenimento del livello retributivo e delle responsabilità acquisite.

3. MODELLI DI LAVORO FLESSIBILE E AGILE

La flessibilità in Cogen S.r.l. si basa sulla fiducia e sulla responsabilità verso gli obiettivi.

- **Flessibilità Oraria (Stabile o Temporanea):** Possibilità di rimodulare l'orario settimanale o giornaliero per esigenze non programmabili (es. inserimento scolastico, patologie familiari), evitando che l'imprevisto personale diventi un fattore di stress lavorativo.
- **Lavoro Agile (Smart Working) e Telelavoro:** Autorizzazione allo svolgimento della prestazione a distanza per mansioni compatibili. Tale modalità è incentivata non solo come misura strutturale, ma anche come "soluzione d'emergenza" per evitare l'erosione di ferie e permessi in caso di chiusura scuole o disagi logistici.

4. GOVERNANCE PARTECIPATIVA

La Società, inoltre, al fine di meglio comprendere le esigenze delli propri lavoratori, sostiene diversi processi attui ad una maggiore condivisione di dati ed informazioni utili alla individuazione ed adozione di ulteriori provvedimenti in materia di Welfare e Work-Life Balancing.

Favorire un rapporto di dialogo aperto e continuo tra i dipendenti ed i propri superiori, tra i dipendenti e la Direzione Generale. Questo aspetto, oltre a migliorare le reciproche relazioni tra Governance, Management e Lavoratori, permette ai dipendenti di sentirsi liberi di avanzare richieste e di illustrare situazioni di particolare bisogno senza timore di ripercussioni.

Tramite indagini verbali, vengono effettuati costanti aggiornamenti circa le esigenze ed aspettative dei dipendenti.

Enrico Neri
Legale Rappresentante