

Policy aziendale La cultura della cura

Sommario

1. INTRODUZIONE	2
2. OBIETTIVO	2
3. DESTINATARI	2
4. STRUTTURA DELLA POLICY	2
4.1 GENITORIALITÀ	2
4.1.1 Destinatari	3
4.1.2 Misure e strumenti a supporto della genitorialità	3
4.2 CAREGIVER	5
4.2.1 Destinatari	5
4.2.2 Misure e strumenti a supporto del caregiver	5
4.3 PERSONA E BENESSERE INDIVIDUALE	5
5. MONITORAGGIO E REVISIONE	6
6. DIFFUSIONE	6

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025

1. INTRODUZIONE

Cortilia crede fermamente che prendersi cura delle persone sia il fondamento di una cultura organizzativa sana, equa e generativa. La nostra visione di benessere si estende oltre l'ambiente lavorativo e abbraccia le diverse fasi e condizioni della vita di ciascuna persona, con particolare attenzione ai momenti di transizione personale e familiare.

Attraverso questa Policy vogliamo formalizzare e rendere accessibili diritti, strumenti e servizi dedicati a chi si prende cura: dei figli, di familiari fragili, o di sé.

Riconoscere il valore del caregiving, della genitorialità e del benessere individuale significa per noi investire in una comunità aziendale più consapevole, flessibile e inclusiva.

2. OBIETTIVI

Questa Policy si pone i seguenti obiettivi:

- Offrire un quadro strutturato di misure e supporti a favore della genitorialità, del caregiving e della salute individuale;
- Promuovere un bilanciamento sostenibile tra vita privata e professionale;
- Ridurre lo stress relativo *alla cura* e favorire un ambiente di lavoro attento e rispettoso;
- Riconoscere e valorizzare il ruolo attivo delle persone nei diversi ambiti della cura.
- Favorire l'engagement delle persone, alimentando motivazione, senso di appartenenza e desiderio di contribuire attivamente in un contesto di lavoro inclusivo, valorizzante e centrato sulla persona.

3. DESTINATARI

La Policy è rivolta a tutte le persone di Cortilia, indipendentemente dal ruolo, contratto o tipologia di famiglia. Le misure qui descritte si applicano a:

- Genitori naturali, adottivi, affidatari o intenzionali;
- Persone con responsabilità di cura verso familiari anziani, malati o con disabilità;
- Persone che necessitano di prendersi cura del proprio benessere psicofisico.

4. STRUTTURA DELLA POLICY

La Cultura della Cura si articola quindi in tre aree tematiche principali:

4.1 GENITORIALITÀ

Sostenere la genitorialità significa per noi riconoscere il valore del tempo, della cura e delle transizioni personali che coinvolgono madri, padri e tutte le figure genitoriali.

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025

4.1.1 Destinatari

La Policy è rivolta a Genitori biologici, adottivi, affidatari o intenzionali.

4.1.2 Misure e strumenti a supporto della genitorialità

- **Sostegno alla madre gestante lavoratrice nel percorso di maternità**
 - Permessi retribuiti ,fino a 10 ore retribuite, per lo svolgimento del corso preparato, se lo si frequenta durante il periodo lavorativo pre congedo maternità.
 - **Smart working flessibile pre-congedo** Per favorire benessere e serenità nelle settimane che precedono il parto/la nascita, è prevista per la lavoratrice la possibilità di svolgere attività in smart working flessibile nell'ultimo mese di lavoro prima dell'avvio del congedo di maternità
 - **Parcheggio riservato** Un posto auto dedicato per le future mamme in gravidanza che lavorano in sede vicino all'ingresso ufficio per agevolare la mamma negli spostamenti.

L'Azienda garantisce il mantenimento del posto di lavoro e del livello retributivo al rientro dal congedo di maternità, nel pieno rispetto delle normative vigenti e con l'obiettivo di tutelare la continuità professionale e la valorizzazione del percorso di carriera della persona.

- **Sostegno al padre lavoratore nel percorso di paternità**
 - L'azienda riconosce l'importanza del coinvolgimento attivo dei padri (o delle figure genitoriali non gestanti) già durante il periodo della gravidanza. Per questo, offre 8 ore retribuite, anche frazionabili, per partecipare a corsi di accompagnamento alla nascita (corsi preparato) o a visite mediche specialistiche preparato.
 - In aggiunta all' attuale normativa che prevede 10 giorni di congedo di paternità obbligatorio, retribuiti al 100%, fruibili dal padre lavoratore entro i primi cinque mesi dalla nascita, l'Azienda garantisce 2 giorni lavorativi retribuiti extra per i padri o per le figure genitoriali non gestanti.
 - Incoraggiamo attivamente l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri e delle figure non gestanti, promuovendo una cultura della cura condivisa e della genitorialità paritaria.

- **Sostegno ai genitori lavoratori nel percorso di genitorialità**

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025

- o **Permessi retribuiti per i genitori:** Per favorire la conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari, l'azienda mette a disposizione fino a 40 ore retribuite all'anno da utilizzare in caso di visite mediche o malattia dei figli fino ai 12 anni di età. È richiesta la consegna della certificazione medica a giustificazione dell'assenza.
- o **Accesso alla piattaforma digitale [Promama.it](https://www.promama.it),** uno spazio digitale ricco di contenuti informativi e formativi, pensato per accompagnare ogni fase del percorso genitoriale. Al suo interno: aggiornamenti normativi, corsi tematici, consulenze specialistiche, convenzioni ad hoc e risorse pratiche per orientarsi con consapevolezza.
- o **Welcome kit nascita** Un pensiero simbolico per accogliere con calore l'arrivo di una nuova persona in famiglia e celebrare insieme questo momento speciale.
- o Durante il periodo di congedo i genitori continueranno a godere dei *benefit* precedentemente assegnati quali **l'accesso al Piano Welfare aziendale** e al relativo provider tecnologico, accesso alle **Convenzioni aziendali, sconto** per gli acquisti effettuati su [Cortilia.it](https://www.cortilia.it) , eventuale **auto aziendale** ad uso promiscuo.
- o **Supporto HR personalizzato:**
 - **Incontri individuali con HR** durante la gravidanza e dopo la nascita per orientarsi, pianificare e sentirsi accompagnati anche sul piano organizzativo.
 - **Incontri con il /la Manager** prima del rientro in azienda, per pianificare insieme il reinserimento.
 - **Onboarding di rientro** momento dedicato ad aggiornarsi sulle novità aziendali e a concordare insieme modalità organizzative flessibili, per facilitare un ritorno al lavoro graduale, sereno e sostenibile.
- o **Supporto psicologico** Disponibilità di un servizio dedicato e specializzato, pensato per offrire ascolto e accompagnamento emotivo a chi desidera affrontare con serenità le sfide legate al percorso di genitorialità e cura.
- o **Formazione anche durante l'assenza** Possibilità, su base volontaria, di partecipare a webinar o corsi di formazione aziendali anche durante il congedo.

Qualora la persona, prima dell'assenza, confermi il proprio interesse a partecipare a eventuali webinar o corsi di formazione aziendali online e ci autorizzi a utilizzare la

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025

sua email personale per questo scopo, provvederemo a inviarle lì le relative comunicazioni.

4.2 CAREGIVER

La seconda tematica della Cultura della Cura di Cortilia riguarda i caregivers.

Cortilia riconosce l'importanza e il valore del ruolo di chi si prende cura di familiari non autosufficienti, anziani o in condizioni di fragilità, sostenendo attivamente queste responsabilità.

4.2.1 Destinatari

La Policy è rivolta a tutto il personale Cortilia che si prende cura di persone care non autosufficienti, anziani o in condizioni di fragilità. In linea generale, si fa riferimento a familiari 1° e 2° grado (coniugi o partner unito civilmente, genitori e figli, nonni, nipoti quali i figli dei figli, fratelli/sorelle) e conviventi di fatto, ma eventuali situazioni particolari saranno valutate caso per caso da HR. È richiesta la presentazione di idonea documentazione medica a supporto della richiesta di assenza.

4.2.2 Misure e strumenti a supporto dei Caregiver

- **Permessi retribuiti:** 40 ore annue per accompagnamento a visite mediche o da dedicare alla cura della persona;
- **Consulenza HR dedicata:** per valutare soluzioni organizzative personalizzate;
- **Flessibilità oraria e smart working:** concordabili in base alle esigenze individuali;
- **Percorsi di formazione e supporto:** su richiesta, attivazione di risorse formative dedicate ai caregiver;
- **Sensibilizzazione e cultura:** promozione interna del ruolo del caregiver come leva di empatia, capacità relazionale, gestione del tempo.

4.3 PERSONA E BENESSERE INDIVIDUALE

Cortilia crede che il benessere delle persone sia un valore fondamentale e una leva strategica per la sostenibilità organizzativa. Per questo, l'azienda promuove la cura di sé attraverso un insieme di iniziative, strumenti e approcci integrati, tra cui:

- **Permessi retribuiti per visite mediche:** 10 ore annue, previa presentazione di idonea documentazione medica a supporto
- **Malattia di 1 giorno retribuita , fino a 5 eventi nell'anno, senza la necessità di richiedere al proprio medico curante l'attestazione medica**
- **Supporto psicologico:** accessibile anche in situazioni non legate alla genitorialità o al caregiving;

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025

- Supporto di un nutrizionista
- **Accesso a programmi di benessere e prevenzione:** disponibili tramite i/le partner aziendali;
- **Flessibilità oraria:** garantita per tutti, con ingresso, uscita e pausa pranzo flessibile;
- **Smart working:** attivabile per tutte le posizioni che, per natura delle attività svolte, risultano remotizzabili, nel rispetto della policy aziendale vigente.
L'applicabilità sarà valutata in base al ruolo, alle esigenze operative e all'equilibrio organizzativo complessivo.
- **Accesso al Piano Welfare aziendale** e al relativo provider tecnologico, accesso alle **Convenzioni aziendali, sconto** per gli acquisti effettuati su [Cortilia.it](https://www.cortilia.it)

5. MONITORAGGIO E REVISIONE

La presente Policy sarà oggetto di aggiornamento periodico a cura del Team HR, a fronte di feedback che verranno richiesti alla popolazione aziendale, per garantirne la continua coerenza con le esigenze delle persone e l'evoluzione normativa.

6. DIFFUSIONE

La Policy verrà pubblicata sull'intranet aziendale, inserita tra le comunicazioni di Induction HR iniziale kit di onboarding e comunicata in occasione di momenti formativi e informativi periodici dedicati alla cultura aziendale e al benessere.

PG04 - Rev.00 del 26/08/2025