	POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' E DEI CAREGIVER IN AZIENDA <hr/> WORK-LIFE BALANCE POLICY	REV.0
		17/11/2023

POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' IN AZIENDA
In conformità con la Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019

La Direzione aziendale della **COBAR S.p.A.** attraverso il presente documento (*diretto a tutto il personale interno ed al personale esterno che collabora con continuità*) intende implementare i sistemi in grado di incidere favorevolmente sul benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Considerato il contesto evolutivo, la presente policy definisce i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi della conciliazione vita lavoro (*c.d. work-life balance*) volti prevalentemente a tutelare:


- Qualità e quantità del tempo che il lavoratore trascorre con il proprio nucleo familiare;
- Le condizioni del periodo di maternità e paternità;
- L'esperienza della genitorialità.

La Società intende promuovere anche in osservanza delle prescrizioni previste dalla Direttiva UE 2019/1158 del 20.06.2019, la giusta concezione secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non contrastano tra di esse. Al contrario, il soddisfacimento delle esigenze proprie del nucleo familiare di ciascun lavoratore ed i risultati sul lavoro, sono legati da reciproche influenze grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nell'altra, così come un peggioramento di una produca impatti negativi sulla seconda.


La Direzione aziendale, pertanto, con le proprie iniziative, è certa di poter apportare poderosi miglioramenti della condizione familiare in termini di armonia della vita, gestione delle relazioni, riduzione dello stress dei lavoratori, beneficiando contemporaneamente delle positive ricadute che tali miglioramenti generano nella sfera lavorativa, quali riduzione dell'assenteismo, riduzione del turnover, aumento della motivazione ed incremento della produttività, facilitazione delle assunzioni, miglioramento dell'immagine aziendale.

La COBAR si è resa infatti promotrice e finanziatrice di diverse iniziative e attività volte a garantire a tutti gli stakeholders numerosi benefits in grado di migliorare l'esperienza del lavoratore all'interno dell'azienda secondo il seguente schema.

TIPOLOGIA BENEFIT	MODALITA ATTUATIVE	OBIETTIVO
BENEFIT ECONOMICO	Adesione a convenzioni a condizioni speciali pattuite con organizzazioni terze quali: <ul style="list-style-type: none"> - Scuole dell'Infanzia; - Centri Sportivi; - Attività ristorative; - Fondi di assistenza sanitaria integrativa. 	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (<i>c.d. work-life balance</i>), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana (e non solo come forza lavoro) e integrazione del reddito del lavoratore
ASSISTENZA ED ACCESSO FACILITATO A SERVIZI	Assistenza e supporto per: <ul style="list-style-type: none"> - disbrigo di pratiche burocratiche; - prenotazioni; - spedizioni e consegne pacchi o posta; - eventuali contenziosi di tipo civile ed amministrativo. 	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (<i>c.d. work-life balance</i>), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana (e non solo come forza lavoro) e integrazione del reddito del lavoratore
	Pre-congedo: Affiancamento alla futura madre/padre della risorsa che	Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (<i>c.d. work-life balance</i>),

	POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' E DEI CAREGIVER IN AZIENDA	REV.0
	WORK-LIFE BALANCE POLICY	17/11/2023

INIZIATIVE PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITA'/GENITORIALITÀ	<p>provvisoriamente sarà chiamata alla sostituzione, con graduale “passaggio di consegne”;</p> <p>Periodo di congedo: Mantenimento dei rapporti in essere con la lavoratrice/il lavoratore coinvolgendola/o (ove ve ne fossero condizioni e occasione) in attività formative in modalità telelavoro;</p> <p>Back to work: Organizzazione di uno o più meeting con la lavoratrice/il lavoratore per ridefinire le modalità di re-inserimento stabilendo orari in grado di conciliare le esigenze di madre/padre con quelle produttive organizzative;</p> <p>Back to work: Organizzazione di attività e meeting con le risorse che hanno provvisoriamente sostituito la neo-madre/il neo-padre al fine di riprendere il proprio ruolo e proprie mansioni;</p> <p>Post-Congedo: Concessione di congedi extra di genitorialità sino ai 12 anni di vita del figlio, garantendo alla lavoratrice/al lavoratore il mantenimento del proprio ruolo e dei benefit ad esso connessi;</p>	<p>maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana.</p>
INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI CAREGIVER	<p>Concessione di congedi extra rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente per i caregiver. Supporto e assistenza all’individuazione di figure idonee all’assistenza del familiare non autosufficiente del caregiver.</p>	<p>Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance), maggior riconoscimento del lavoratore come risorsa umana.</p>
ACCESSO AL LAVORO FLESSIBILE	<ul style="list-style-type: none"> - Modifica stabile dell’orario settimanale: il/la dipendente chiede una modifica della distribuzione dell’orario settimanale di lavoro, inizialmente stabilito; in questo caso la direzione, compatibilmente con la mansione del lavoratore/della lavoratrice e con le esigenze produttive/organizzative, concorda una nuova distribuzione dell’orario di lavoro; - Modifica dell’orario della giornata lavorativa, per sopraggiunte esigenze non programmabili: il/la dipendente, di fronte ad un’esigenza temporanea (inserimento del figlio a scuola, malattia di un familiare, problemi con il mezzo di trasporto), può richiedere flessibilità d’orario fino alla risoluzione del problema. la direzione, di norma, concede la modifica; 	<p>Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance).</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilità, di svolgere parte delle proprie ore settimanali in modalità di telelavoro, concordando preventivamente gli orari: compatibilmente con le mansioni e tenendo conto delle necessità organizzative della struttura e delle 	<p>Ottimizzazione della Conciliazione tempi vita-lavoro (c.d. work-life balance).</p>

	POLITICA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ED AGEVOLAZIONE DI PATERNITA'/MATERNITA' E DEI CAREGIVER IN AZIENDA <hr/> WORK-LIFE BALANCE POLICY	REV.0
		17/11/2023

ACCESSO AL LAVORO AGILE <i>(c.d. Smart Working)</i>	interazioni con i colleghi, la direzione può accordare lo svolgimento di parte dell'orario di lavoro in modalità di telelavoro; - richiesta puntuale di lavorare a distanza per esigenze non prevedibili e temporanee: in caso di malattia di un familiare bisognoso di assistenza, di chiusura delle scuole, di problemi con i mezzi di trasporto, i dipendenti le cui mansioni siano compatibili con il telelavoro, vengono autorizzati, invece di dover utilizzare le proprie ferie / permessi, a svolgere i propri compiti attraverso il telelavoro, pur comunicando gli orari in cui opereranno con tale modalità.	
---	--	--

La Società inoltre, al fine di meglio comprendere le esigenze dei 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.

Procedure per inviare suggerimenti e reclami, anche in forma anonima.

I dipendenti compilando un apposito form (disponibile presso l'ufficio del personale), possono inoltrare alla casella dedicata ai "suggerimenti e reclami" anche in forma anonima, ogni tipo di suggerimento o "reclamo" volto a migliorare l'ambiente lavorativo.

Analisi statistiche delle esigenze ed aspettative dei lavoratori.

Tramite questionari scritti o indagini verbali (questi ultimi più apprezzati dalla maggior parte dei lavoratori), vengono effettuati costanti aggiornamenti circa le esigenze ed aspettative dei dipendenti.

COBAR S.p.A. comunica inoltre, entro e non oltre il 31.12.2023, l'istituzione del Comitato Guida per la Work-Life balance, che sarà eterogeneamente composto previa apposita candidatura e votazione, da personale facente parte dell'impresa comprendendo almeno un padre, una madre, un rappresentante per l'ufficio delle risorse umane ed un rappresentante della Governance.

Compito del Comitato sarà raccogliere "su campo" richieste e suggerimenti dei dipendenti, facendosi carico di studiare insieme all'intera Governance, strategie per migliorare il benessere dei dipendenti, relazionando tutto in programmate riunioni i cui esiti e verbali saranno resi pubblici a tutti i lavoratori della Società.

Altamura (BA) 17/11/2023

In Fede
COBAR S.p.A.
 IL LEGALE RAPPRESENTANTE
