INGEGNERIA SICUREZZA AMBIENTE

LETTERA DI ADESIONE AL CODICE PER LE IMPRESE IN FAVORE DELLA MATERNITÀ

ARES S.r.l.

I nostri dati	
Ragione sociale	Ares S.r.l.
Codice fiscale/Partita IVA	07042990015
Codice ATECO	74.99.21
Indirizzo della sede legale	Corso Enrico Tazzoli 235/3 – 10137 Torino (TO)
Indirizzo e-mail/PEC	ares.to@legalmail.it
Numero di dipendenti donne sul totale	11 donne su 23 dipendenti
Dimensione aziendale	Piccola impresa

Alla cortese attenzione del
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità

Oggetto: Adesione al Codice per le Imprese in favore della Maternità

Con la presente, **ARES SRL**, nell'ambito del proprio impegno per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della valorizzazione della persona, comunica la propria adesione al **Codice per le Imprese in favore della Maternità** promosso dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità.

La società riconosce il valore sociale della maternità e della genitorialità quale elemento fondamentale per lo sviluppo della persona, della comunità e delle organizzazioni, condividendo pienamente i principi e gli obiettivi contenuti nel Codice.

ARES considera il sostegno alla maternità e alla genitorialità parte integrante della propria cultura organizzativa e delle politiche di gestione delle risorse umane, nella convinzione che la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata costituisca un fattore determinante per la crescita delle persone e per la sostenibilità dell'organizzazione.

Tale impegno trova concreta attuazione attraverso:

- l'adozione della **Politica per la Parità di Genere**;
- l'adozione della **Politica per la Genitorialità**;
- la realizzazione di percorsi di reinserimento e aggiornamento professionale al rientro dai congedi di maternità e parentali;
- l'applicazione di misure di flessibilità organizzativa compatibili con le esigenze operative;

- la promozione di iniziative di ascolto, inclusione e benessere organizzativo;
- attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni e della valorizzazione delle diversità;
- il monitoraggio periodico delle azioni intraprese attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

Con l'adesione al Codice, ARES si impegna a proseguire nel percorso di miglioramento continuo delle proprie politiche e pratiche organizzative, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso della dignità delle persone e attento alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori nelle diverse fasi della vita familiare.

La Società considera la maternità e la genitorialità non come un ostacolo alla crescita professionale, bensì come un'esperienza che genera valore umano, relazionale e organizzativo e che merita di essere sostenuta e valorizzata.

Confidando che sempre più organizzazioni possano contribuire alla diffusione di una cultura favorevole alla natalità, alla famiglia e alla parità di opportunità, porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Torino, 03/07 / 2026

Presidente del Consiglio di Amministrazione
Paolo Pineri

Informazioni sul documento	
Numero di revisione	Prima
Data di aggiornamento	3 luglio 2026
Approvazione	Consiglio di Amministrazione
Responsabile della preparazione del documento	Referente Area *Compliance*
Livello di riservatezza	Pubblico, disponibile sul sito *Internet* www.ares.to.it
Diritto d'autore o licenza CC	*Copyright*
Referente per le informazioni sul documento	Referente Area *Compliance*

La Ministra per la Famiglia,
la Natalità e le Pari Opportunità

Codice per le imprese in favore della maternità

Il codice di autodisciplina, che viene proposto alla libera determinazione delle imprese per sostenere la maternità, è stato redatto ispirandosi alle buone pratiche in atto, incluse quelle realizzate dagli enti bilaterali e dai fondi sanitari.

Le attività economiche che vogliono definirsi "socialmente responsabili" dovrebbero considerare la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l'orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione. D'altronde, il contributo delle imprese a che la società abbia un futuro è un investimento sul futuro delle imprese stesse.

Imprese che sanno essere comunità inclusive considerano i propri collaboratori quali persone nella loro integralità. Chiedono loro di perseguire obiettivi dedicandovi tutte le proprie capacità e contemporaneamente operano per soddisfarne bisogni e aspirazioni. Pertanto, sostengono in primo luogo le donne che vogliono essere madri, riconoscendo l'assoluto rilievo della maternità, evento fondativo delle forme di convivenza; prendendo in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura, e valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale.

Ne consegue il rifiuto di ogni comportamento emarginante e la continuità dei percorsi di carriera. I sostegni alle maggiori spese connesse alla natalità sono utili se inseriti in un contesto di riconoscimento del suo valore sociale. La progressiva transizione del lavoro dal vincolo spazio-temporale al perseguimento di obiettivi e risultati consentirà alle lavoratrici e ai lavoratori una gestione più libera del tempo di vita.

Come certificato dall'ISTAT, anche nell'anno trascorso l'Italia ha toccato un nuovo record di calo demografico che non sembra arrestarsi. Solo negli ultimi cinque anni la popolazione in età di lavoro è diminuita di 756 mila persone e nel solo 2022 di 133 mila. Questo fondamentale impoverimento della società italiana ha ormai effetti percepibili sull'economia, sul mercato del lavoro, sul modello sociale. Nel giro di 10 anni, secondo l'ISTAT, la popolazione calerà di un altro milione e 200 mila unità, che saliranno a 5 milioni nell'arco di 30 anni. Peculiarità italiana, in un quadro occidentale già sfavorevole, causata dall'affievolirsi del senso del futuro e da un clima culturale ostile o quantomeno indifferente al materno. In altri Paesi, come Francia e Germania, si è arrestata la decrescita con politiche pubbliche di sostegno alla procreazione e alla prima cura dei figli, anche se persistono freni e nodi culturali che ne diminuiscono l'efficacia.

In ragione di ciò e del parziale supporto che possono dare le politiche pubbliche, un ruolo decisivo può essere svolto dalle organizzazioni di tutela e rappresentanza dei lavoratori e degli imprenditori concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e concrete prestazioni di welfare integrativo a suo sostegno. A testimoniare tale necessità sono proprio i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo il quale l'85% delle dimissioni femminili si produce in relazione alla maternità.

Sostenere la natalità e la parità di genere è quindi un obiettivo strategico per la nazione.
Occorrono politiche sistemiche e sostegni soprattutto nei primi 1.000 giorni di vita dal concepimento del neonato per preservare la salute fisica e mentale della persona, poiché mamme e neonati più sani pongono le basi per cittadini più in salute e per la sostenibilità finanziaria del sistema di welfare.

Come è possibile constatare in realtà sperimentate, imprese responsabili verso la maternità determinano un tasso di natalità maggiore rispetto alla media e peraltro non dovrebbero rappresentare una best practice quanto invece modelli ordinari di valorizzazione della persona nel luogo di lavoro. È necessario favorire la diffusione di questo approccio alle relazioni di lavoro individuali e collettive nella prossimità aziendale o territoriale.

In base a concrete esperienze, si propongono tre ambiti di comportamento aziendale: il favore per la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.
Il complesso di questi comportamenti definisce l'identità di una impresa-comunità, protagonista del cambiamento culturale che muove dalla attenzione alle persone nella loro integralità e dalla consapevolezza della vitale funzione sociale della maternità.

Il favore per la continuità di carriera delle madri
Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice
Formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro
Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche
Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione

Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute
Campagne di prevenzione e vaccinazione
Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità
Attenzione alla medicina di genere
Sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non)

Adattamento dei tempi e modi di lavoro
Possibilità di congedi e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti
Flessibilità di orario d'ingresso e uscita
Passaggio a part-time verticale e orizzontale
Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione
Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica

Lo sviluppo di soluzioni collettive in favore della maternità tramite gli enti bilaterali e i fondi sanitari, rappresenta una possibilità reale di sostenere le donne lavoratrici soprattutto delle piccole e medie imprese.
La presenza di pacchetti maternità per il rimborso di spese sanitarie preparto o il sostegno alla natalità con bonus alla nascita e all'adozione di un figlio, così come l'integrazione economica nel periodo facoltativo del congedo, rilevano un interesse crescente e una disponibilità a investire nella natalità anche nelle piccole e medie imprese attraverso il lavoro paritario di sindacati e associazioni datoriali.

Le imprese responsabili verso la maternità partecipano alla mobilitazione diffusa della nazione per favorire la natalità, con azioni dirette o attraverso strumenti collettivi.

03/07/2026

ARES SRL

ARES s.r.l.
C.so Tazzoli 235/3
10137 TORINO
CF/PIVA 07042990015

Presidente del Consiglio di Amministrazione
PAOLO PINERI