



Alla c.a

imprese.responsabili@governo.it

Milano, 26 Febbraio 2024

Lettera di intenti per adesione al Codice di autodisciplina per le imprese a favore della maternità contenente le indicazioni delle buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice o già pianificate dall'azienda in precedenza

Aubay Italia S.p.A. (di seguito <<Aubay>>) in relazione ai **tre ambiti di comportamento aziendale** di seguito indicati:

- 1) il favore per la **continuità di carriera** delle madri;
- 2) le iniziative di **prevenzione e cura dei bisogni di salute**;
- 3) l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.

Dichiara

1) in relazione al favorire la continuità di carriera delle madri,

a) in relazione all'opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, rimangono disponibili gli accessi alla mail (periodicamente vengono inviate mail al personale, legate all' andamento aziendale e particolari eventi), intranet e tool aziendali, attraverso i quali tenersi informati ed aggiornati anche attraverso la piattaforma HAL che consente di monitorare i percorsi di carriera.

Human Resources non prevede momenti di incontro schedulati con le risorse in maternità, rimanendo sempre aperti i canali di colloquio individuali volontari richiesti.

Aubay Italia S.p.A. – Società con Socio Unico

Sede Legale
Via Giotto 36
20145 Milano
Partita IVA e C.F. n°12339020153
Registro imprese n°12339020153- R.E.A. n°1550195
Cap.Soc. 5.000.000 euro i.v.
Tel.: +39 02 655676.1
Fax: +39 02 65567631

Sedi Operative
Torino | Milano | Padova | Bologna | Roma |
Napoli | Reggio Calabria | Acireale

Sito web
www.aubay.it

Mail
info@aubay.it





Le persone in congedo continuano ad essere abilitate ai sistemi aziendali e ai vari social su cui l'azienda pubblica tutte le news importanti. Sono previste delle plenarie di Competence Center a cui sono invitate anche le persone in congedo; la partecipazione è libera a discrezione della persona.

b) in relazione a formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro, è stato creato un percorso di coaching specifico.

E' disponibile la piattaforma e-learning che consente la prosecuzione della formazione personale online tramite corsi specifici disponibili su ambiti diversi.

Rimane disponibile la possibilità di collegarsi tramite la piattaforma KnowAndBe.Live, accessibile direttamente dalla intranet aziendale, dove sono erogati podcast e webinar periodici relativa alla mindfulness.

I webinar, condotti da istruttori esperti, sono incontri virtuali che offrono l'opportunità di esplorare vari aspetti della mindfulness, dalla meditazione alla gestione dello stress, dalla consapevolezza emotiva alla connessione con il nostro ambiente. I webinar consentono ai partecipanti di apprendere tecniche e pratiche che si possono integrare nella vita quotidiana per migliorare il proprio benessere mentale ed emotivo.

c) in relazione alla considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche, Aubay ha siglato con le O.O.S.S. due accordi:

- **Accordo Individuale di Smartworking:** Per i dipendenti che normalmente svolgevano la prestazione presso le sedi Aubay, le parti concordano su un massimo di 8 giorni al mese (mediamente 2 giorni a settimana) da trascorrere nella sede Aubay di appartenenza, sulla base di un calendario definito e concordato tra referente azienda e lavoratrice/ore. Questo per garantire una maggiore coesione aziendale e la socialità fra colleghi. Per i lavoratori che normalmente svolgevano la prestazione presso le sedi dei clienti, per non aggiungere ulteriori giornate in presenza a quelle già pianificate con il cliente, la richiesta è di almeno 1 giorno al mese presso la sede Aubay di appartenenza.
- **Accordo Riduzione-Rimodulazione orario di lavoro:** con il presente accordo le parti intendono avviare una sperimentazione di riduzione e rimodulazione dell'orario



di lavoro. L'obiettivo di questa sperimentazione è arrivare a definire, per gradi e nel tempo, una modalità applicabile ed equilibrata di riduzione/ rimodulazione dell'orario di lavoro, diffusa alla più parte dei lavoratori, in grado di bilanciare le esigenze di business con le esigenze, sempre più pressanti, di bilanciamento vita lavoro.

Le parti hanno convenuto di partire in modalità graduale con tre possibilità di riduzione:

- A) **MODALITA'36 ORE**. Si prevede una settimana tipo con un giorno breve di 4 ore.
- B) **MODALITA'38 ORE**. Si prevede la settimana tipo con un giorno breve di 6 ore.
- C) **MODALITA'39 ORE**. Si prevede la mensilità tipo con un giorno breve di 7 ore.

d) in relazione all'analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione, Aubay attualmente ha un valore di gender pay gap inferiore all'1%.

2) in relazione alle iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute:

a) campagne di prevenzione e vaccinazione: percorso di sensibilizzazione sulla prevenzione oncologica, studiato per sfatare i falsi miti sul cancro e renderti più consapevole su temi delicati come l'incidenza della malattia e il tasso di sopravvivenza, la sua prevenzione e la diagnosi precoce.

b) screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità: In Aubay vengono garantire le iscrizioni alle Assicurazioni Sanitarie di categoria che prevedono dei pacchetti dedicati alla maternità, con possibilità di rimborso fino a dei massimali. Nello specifico: **Fondo Est** per CCNL Terziario-Commercio, **Fondo Metasalute** per CCNL Industria-Metalmeccanico: Pacchetto aggiuntivo MS1 contributo ulteriore, migliorativo rispetto al piano base con accordo annuale, **Fondo Assicassa** per CCNL Telecomunicazioni, **Fondo Fasi** per i dirigenti.

c) attenzione alla medicina di genere:

- convenzioni con studi professionali di medicina;
- percorsi di prevenzione e sensibilizzazione;
- Convenzione Odontoiatrica: È stata creata una convenzione che copre tutta la categoria impiegati di qualsiasi CCNL presente in azienda. Ciascun dipendente di Aubay potrà, in caso di necessità, contattare una delle strutture presenti sulle piattaforme di welfare e avvalersi delle prestazioni attraverso delle condizioni tariffarie di vantaggio.



d) assistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non): **Fondo Est** per CCNL Terziario-Commercio, **Fondo Metasalute** per CCNL Industria-Metalmeccanico: Pacchetto aggiuntivo MS1 contributo ulteriore, migliorativo rispetto al piano base con accordo annuale, **Fondo Assicassa** per CCNL Telecomunicazioni, **Fondo Fasi** per i dirigenti.

Per la previdenza complementare, alla quale possono iscriversi tutti gli impiegati, per ogni CCNL presente in azienda abbiamo:

- **Fondo Cometa**
- **Fondo Fon.Te**
- **Fondo Telemaco**

3) in relazione all'adattamento dei tempi e modi di lavoro:

a) 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 non ci sono remore a richieste specifiche. Rispetto all'integrazione privilegiamo un discorso di bilanciamento vita lavoro mediante i vari accordi individuali siglati.

b) Flessibilità di orario d'ingresso e uscita.

Le esigenze di flessibilità sono state acquisite in fase di definizione degli Accordi individuali di Smart Working e di Accordo Riduzione-Rimodulazione orario di lavoro. Fermo restando che l'accesso al Lavoro Agile non modifica il normale orario di lavoro del lavoratore nella sede di appartenenza, l'attività lavorativa potrà essere svolta anche in orari diversamente distribuiti nell'arco della giornata, nella fascia oraria 8.00 – 20.00.

c) passaggio a part-time verticale e orizzontale, presente possibilità su accordo tra datore di lavoro e dipendente. Il part-time è già ampiamente attuato a chi ne faccia richiesta. In genere l'esigenza di attivare un part-time è maggiormente riscontrata al rientro dalla maternità.

d) utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione: Accordo Individuale Smartworking e Accordo Riduzione-Rimodulazione orario di lavoro. In riferimento alle lavoratrici e ai lavoratori in

maternità/paternità (Genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni; Genitori con a carico figlio affetto da grave e comprovata disabilità; Neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita), sempre in considerazione dell'area aziendale di appartenenza e della mansione svolta, l'azienda considererà con particolare riguardo eventuali richieste di modulazione della percentuale di Lavoro Agile/Remotizzato maggiormente compatibili con le esigenze personali. La rimodulazione potrà essere sia sulla quantità delle giornate sia sulla definizione dei giorni; resta fermo il principio della necessità di momenti di compresenza con il proprio gruppo di lavoro.

e) disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica. Nei programmi di welfare attualmente in essere è prevista la possibilità di acquistare, con il credito welfare, servizi specifici di caring, baby sitter, supporto anziani ed altri.

In relazione alle indicazioni delle buone pratiche poste in essere in attuazione del Codice di autodisciplina per le imprese a favore della maternità, Aubay provvederà a:

- a)** predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- c)** attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- d)** pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;
- e)** includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- f)** offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.



Aubay si annovera tra le imprese responsabili a supporto della maternità e paternità, per favorire la natalità, grazie all' impianto realizzato con accordi sindacali e strumenti di welfare aziendali e di conciliazione vita lavoro.

Aubay Italia S.p.A.

Il Legale Rappresentante

Paolo Riccardi

PAOLO RICCARDI
AUBAY ITALIA S.p.A.

