



ACEA S.P.A.

**Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità**

**Oggetto: Codice per le imprese responsabili in favore della maternità - Lettera d'intenti**

Con la presente Acea S.p.A. (P.IVA 05394801004 - Codice ATECO 35.11.00 ) con sede legale in Roma, Piazzale Ostiense n. 2, sottoscrive il Codice per le imprese responsabili in favore della maternità presentato dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità Eugenia Maria Roccella.

Con la sottoscrizione del Codice di Autodisciplina il Gruppo Acea conferma il suo impegno nella promozione di un ambiente di lavoro equo e sostenibile, valorizzando il contributo delle donne lavoratrici e supportando le loro necessità durante le diverse fasi di vita, con particolare attenzione al periodo della maternità.

Il Gruppo Acea è, infatti, da sempre impegnato nell'attuazione di politiche di welfare e nel rafforzamento delle iniziative a favore delle madri lavoratrici. Quest'iniziativa si inserisce in un percorso già intrapreso dall'Azienda con l'adozione della "Carta della Persona e della Partecipazione" siglata insieme alle organizzazioni sindacali nell'anno 2023.

Acea è un Gruppo al servizio dei cittadini e del territorio, con una forte vocazione industriale, ed è stata la prima azienda italiana quotata del settore ad ottenere nel 2022, sui temi della diversità dell'inclusività e dell'empowerment femminile, la certificazione UNI/PDR 125:2022 nel 2022, rinnovata per l'anno 2023.

Il Gruppo Acea è costituito da una popolazione femminile pari al 24% dell'organico totale.

Si indicano di seguito le misure e gli strumenti adottati in maniera consolidata all'interno del Gruppo Acea, suddivisi per i tre ambiti di comportamento aziendale, come previsto dal Codice di Autodisciplina:

1. Il favore per la Continuità di Carriera delle madri

- *Formazione mirata e sostegno al benessere psicofisico nella fase di rientro al lavoro:* è attiva una piattaforma digitale dedicata all'autosviluppo delle competenze acquisite nel periodo della maternità e paternità, utili anche nel contesto lavorativo. Inoltre, nel periodo di maternità, le lavoratrici neomamme hanno la possibilità di usufruire di corsi on line sul benessere (nutrizionista/sport) su una piattaforma dedicata totalmente al wellbeing.
- *Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione:* in conformità con la prassi Uni 125/2021 in materia di parità di genere, si effettuano a livello di Gruppo periodicamente tali analisi che sostengono l'indirizzo delle azioni da intraprendere per la riduzione del gender pay gap.



ACEA S.P.A.

## 2. Le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

- *Campagne di prevenzione e vaccinazione*: si effettuano periodicamente campagne annuali di prevenzione e vaccinazione. E' stato implementato un servizio per tutti i dipendenti che prevede un mese dedicato alla cura della salute e alla prevenzione ( cd. Campagna "Previene con Acea")
- *Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità*: è previsto un check up dedicato alla maternità ed inserito nella polizza sanitaria (sussistenza sanitaria integrativa) totalmente sostenuto dall'Azienda

## 3. L'adattamento dei tempi e modi di lavoro insieme al sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli

- *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*: la misura è recepita nel protocollo Carta della Persona sottoscritto con le OO.SS.
- *Flessibilità di orario d'ingresso e uscita*: è presente una flessibilità di orario d'ingresso e uscita e permessi per malattia bambino per i figli fino a 12 anni
- *Passaggio a part-time verticale e orizzontale*: Part time Orizzontale a 6 ore per le lavoratrici madri, compatibilmente con le esigenze organizzative
- *Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione*: vi è la possibilità di estendere il numero di giornate di smart working a favore delle lavoratrici madri in gravidanza e con figli fino a 3 anni di vita del bambino
- *Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e l'assistenza domestica*: è presente un asilo nido aziendale nella sede centrale. Inoltre è prevista la possibilità di portare a rimborso le rette, per tutti gli asili, con una quota aggiuntiva aziendale attuabile mediante la conversione del premio di risultato in welfare aziendale.

Il Gruppo intende perseguire il piano intrapreso, sviluppando ulteriori azioni e sinergie, tra cui annovera il Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in favore della Maternità promosso dal Ministero per la famiglia, la natalità e le pari opportunità.

Acea S.p.A.