

Varese, 25 giugno 2026

Alla cortese attenzione

Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità

Dipartimento per le Politiche della Famiglia

ROMA

Oggetto: Lettera di intenti – Adesione al Codice per le imprese in favore della maternità

Gentile Referente,

con la presente, **Artser Srl**, nella sua veste di **Società Benefit** ai sensi della Legge 208/2015, esprime la propria formale volontà di aderire al **Codice per le imprese in favore della maternità**, promosso dalla Ministra per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità.

L'adesione è l'esito naturale di un percorso già avviato: viene a formalizzare impegni concreti e misurabili che Artser ha già assunto, documentato e rendicontato.

Artser: identità e contesto

Artser è la società di servizi del Gruppo Confartigianato Imprese Varese, presente da oltre quarant'anni a supporto delle piccole e medie imprese delle province di Varese, Pavia e Milano. Con **230 collaboratori**, il **74,3% dei quali donne**, 11 sedi operative, oltre 5.000 imprese clienti e un fatturato 2025 di 12,9 milioni di euro, Artser è un'impresa radicata nel tessuto produttivo locale, capace di trasferire alle PMI non solo competenza tecnica ma anche pratiche di gestione delle persone.

Dal **1° gennaio 2025** è formalmente **Società Benefit**: la trasformazione non è stata un punto di partenza ma la formalizzazione di una vocazione storica al servizio del territorio. Nel primo anno di attività benefit strutturate, Artser ha investito **oltre 42.000 euro** in azioni di beneficio comune, con un piano 2026 che prevede **76.000 euro su 9 azioni strategiche** distribuite su cinque pilastri.

Sul fronte della parità di genere, Artser è certificata **UNI PdR 125:2022** (punteggio 80/100) e nel 2025 ha ottenuto un **B Impact Assessment di 69,2/200**, a soli 10,8 punti dalla soglia di certificazione B Corp. L'indagine di clima 2025 (71,8% di partecipazione) restituisce un livello di **fiducia aziendale dell'80%**, più del doppio della media nazionale italiana (44%, fonte: Edelman Trust Barometer).



Tutte le retribuzioni sono al 100% sopra il living wage calcolato per il territorio.

La governance del beneficio comune è presidiata dal Consiglio di Amministrazione, che comprende sia amministratori di indirizzo – imprenditori associati a Confartigianato, espressione diretta del territorio – sia amministratori gestionali, garantendo equilibrio tra rappresentanza e competenza manageriale.

Il sistema di governo per la parità e la genitorialità

Il rapporto di Artser con il tema della genitorialità e della parità di genere non è episodico ma sistemico.

È presidiato da un insieme coerente di strumenti di governance che si rafforzano reciprocamente:

Certificazione UNI PdR 125:2022 – sistema di gestione per la parità di genere con KPI monitorati e audit periodici.

Procedura POG-05 – procedura operativa dedicata alla continuità informativa in maternità (Rev. 01, giugno 2026).

Procedura POG-02.01 – procedura di gestione delle risorse umane (Rev. 01, luglio 2025), che disciplina le misure di conciliazione vita-lavoro, il supporto alla genitorialità e le garanzie contro ogni forma di discriminazione basata su gravidanza, maternità o paternità.

Relazione di Impatto annuale – redatta ai sensi della L. 208/2015, utilizza il B Impact Assessment (BIA v6) come standard di misurazione esterno e indipendente, con monitoraggio tramite dashboard strutturata e supervisione del CdA.

L'integrazione fra questi strumenti garantisce che le misure a favore della genitorialità non dipendano dalla sensibilità del singolo responsabile ma siano incorporate nei processi aziendali, monitorate e rese trasparenti verso tutti i portatori di interesse.

Area 1 – Continuità di carriera delle madri

La procedura POG-05: il diritto all'informazione, non l'obbligo

Artser ha adottato la **POG-05 "Informazione continua in maternità"** (Rev. 01, giugno 2026): una procedura che riconosce alla lavoratrice in maternità o congedo parentale il **diritto** – non il mero obbligo – a ricevere informazioni continuative sull'andamento aziendale. Nel triennio 2024–2026 hanno usufruito del congedo di maternità o parentale **44 persone complessivamente (18 nel 2024, 12 nel 2025, 14 nel 2026)**. Dal momento della sua introduzione (2025), la procedura è applicata al 100% dei rientri. Il ciclo si articola in cinque fasi strutturate:



Fase 1 – Colloquio pre-astensione: incontro personalizzato con HR per definire il piano di comunicazione condiviso: frequenza degli aggiornamenti, canale preferito, referente di contatto, eventuale accesso a opportunità formative durante l'assenza.

Fase 2 – Comunicazioni periodiche durante l'assenza: aggiornamenti sull'andamento aziendale con cadenza concordata e adattabile alle preferenze della lavoratrice.

Fase 3 – Formazione durante il congedo: accesso su richiesta alle opportunità formative aziendali, senza obbligo di partecipazione in orario lavorativo.

Fase 4 – Briefing di rientro: incontro dedicato almeno un mese prima della ripresa del lavoro, per aggiornare la lavoratrice sui cambiamenti organizzativi intervenuti.

Fase 5 – Reintegrazione graduale: programma strutturato in cinque step nell'arco di quattro-sei settimane, con affiancamento e obiettivi progressivi di autonomia.

Al rientro, la procedura garantisce esplicitamente la **conservazione del ruolo e del medesimo livello retributivo**. Il **tasso di rientro dalla maternità si attesta al 91,7%**: nel periodo di riferimento si è registrata una sola cessazione del rapporto di lavoro entro l'anno di vita del figlio. La parità retributiva post-maternità è inoltre monitorata come KPI specifico nel sistema UNI PdR 125:2022.

In generale, il gender pay gap adjusted per livello retributivo è oggetto di monitoraggio continuo nell'ambito della certificazione; di seguito di propongono i valori relativi all'annualità 1.07.2024-30.06.2025:

Indicatore	Valore	Soglia
GPG Aggiustato per livello	2,51%	< 5% ottimo
Presenza femminile totale	77,1%	> 40%
Livelli con F ≥ M (media retr.)	2 su 7	—

Il monitoraggio retributivo viene effettuato anche in modo nominale per ciascuna collaboratrice assente per maternità, confrontando la retribuzione lorda mensile nell'anno precedente all'inizio dell'assenza con quella rilevata al rientro. La tabella seguente documenta i casi del triennio 2023–2026: in tutti i casi si registra un incremento retributivo, a conferma che l'assenza per maternità non ha inciso negativamente sullo sviluppo economico delle lavoratrici.

ID Lavoratrice	Inizio assenza maternità	Rientro in azienda	Variazione retributiva
1	24/12/2023	30/09/2024	+3,4%
2	23/09/2025	10/04/2026	+2,5%
3	12/09/2023	08/08/2024	+3,4%



ID Lavoratrice	Inizio assenza maternità	Rientro in azienda	Variazione retributiva
4	26/04/2025	13/02/2026	+1,7%
5	08/10/2024	22/08/2025	+2,5%
6	27/07/2024	29/05/2025	+2,5%

“Il salotto di Sara”: la genitorialità come patrimonio professionale

L’iniziativa “**Il salotto di Sara**” prevede un’intervista strutturata al rientro dall’esperienza genitoriale. L’obiettivo è riconoscere – e restituire con piena dignità professionale – le competenze trasversali che la maternità e la paternità sviluppano: *gestione del tempo, capacità di adattamento, empatia, resilienza, pensiero sistemico*. Nel 2025 il programma ha raggiunto il **100% di copertura** dei rientri.

Il Piano di miglioramento 2025–2026 ne prevede l’estensione sistematica ai padri rientrati dal congedo parentale.

Garanzie contro la discriminazione nelle selezioni e nelle carriere

La procedura POG-02.01 sancisce che la selezione, l’assunzione e gli avanzamenti di carriera avvengano **senza alcuna discriminazione basata su gravidanza, maternità, paternità o esigenze di cura**. Il Codice Etico aziendale sancisce esplicitamente il principio di non discriminazione e di pari opportunità per tutti i collaboratori, indipendentemente da genere, età, origine, orientamento, disabilità o convinzioni personali.

Artser ha erogato nel 2025 **14 ore medie di formazione per dipendente**, con un target 2026 di ampliare la formazione trasversale al 40% dell’organico.

Area 2 – Salute e prevenzione

Copertura sanitaria integrativa

Il Piano welfare aziendale 2025, gestito tramite una piattaforma dedicata, garantisce una **copertura sanitaria integrativa al 100% del personale**, con rimborso di spese per visite specialistiche, accertamenti diagnostici e medicina preventiva: l’utilizzo per l’anno 2025 è stato pari a **588 euro**.

A questo si aggiungono le **Provvidenze Elba** e le **Provvidenze della Mutua Ospedaliera Artigiani (MOA)**, aggiornate annualmente, con misure specifiche di sostegno economico alla genitorialità.

In particolare, i rimborsi erogati tramite **MOA** ammontano, per l’anno 2025, a **19.517 euro**, distribuiti tra: prevenzione e diagnostica, fisiokinesi, lenti da vista, diaria ingessatura, cure termali, formula personalizzata assistenza “A casa mia”.



Prevenzione e campagne dedicate

Nel 2025 Artser ha proseguito, come ogni anno, la **campagna di vaccinazione antinfluenzale** per tutti i collaboratori, accessibile tramite rimborso spese sul portale aziendale.

Il piano di investimento 2026 include azioni specifiche nell'area della **medicina di genere**, con l'obiettivo di offrire percorsi di prevenzione dedicati – con attenzione alle patologie a più alta incidenza femminile – e di aumentare la sensibilizzazione attraverso iniziative formative interne.

Benessere psicologico e clima organizzativo

L'evento aziendale **CambiaMenti (aprile 2025)** – dedicato alla consapevolezza e alla crescita personale, con la partecipazione del Prof. Luciano Canova – ha registrato il **93% di adesione** dei collaboratori e il 95% di valutazioni positive.

L'indagine di clima 2025 (71,8% di partecipazione) ha misurato un clima relazionale di 3,3 su 4, con un target 2026 di mantenere la fiducia aziendale sopra il 78%.

Area 3 – Adattamento di tempi e modalità di lavoro

Flessibilità oraria: mensile e trimestrale / orario di lavoro

La flessibilità oraria è una realtà concreta: l'**89% dei collaboratori** utilizza già la flessibilità mensile. L'**Accordo Integrativo Aziendale del 1° ottobre 2025**, sottoscritto con FILCAMS-CGIL, introduce la **flessibilità trimestrale** (± 9 ore per trimestre), operativa dal 1° novembre 2025: nei soli primi mesi l'adozione ha già raggiunto il **18%**.

Il venerdì pomeriggio è non lavorativo per tutti i collaboratori, grazie alla distribuzione sulla settimana di un orario complessivo che permette di terminare la giornata del venerdì tra le ore 13:00 e le ore 14:00.

Part-time reversibile

Il part-time è accessibile con modalità più favorevoli rispetto al CCNL (Accordo del 9.08.2018) ed è **reversibile**, senza penalizzazioni sul percorso professionale: ad oggi **34 persone ne usufruiscono**, di cui il 91,18% donne e l'8,82% uomini.

Integrazione economica del congedo parentale

Artser integra il congedo parentale di legge con **3 giornate mensili retribuite al 100% per entrambi i genitori** (Accordo del 9.08.2018), più **1 giornata mensile esclusiva per i padri**, quale leva concreta per la condivisione paritaria delle responsabilità di cura.

Il piano welfare e la Guida alla genitorialità

Attraverso una piattaforma dedicata, il piano welfare copre: rimborso rette nido, scuola materna e istruzione fino all'università; babysitting e campus estivi; rimborso abbonamenti al trasporto pubblico; **rimborso di 100**



euro mensili per le spese di asilo nido nel primo anno (2.400 euro erogati nel 2025); la spesa complessiva del piano welfare a supporto della genitorialità ammonta a **8.803 euro**, di cui 2.400 euro per bonus nido e 6.403 euro per rimborso spese scuola materna/primaria/secondaria, testi scolastici, università e master e gite scolastiche.

Una **Guida operativa alla maternità e paternità** (aggiornata al 14 maggio 2026, D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche), che racchiude tutte le indicazioni pratiche e gli istituti (nazionali e aziendali) per una gestione consapevole della genitorialità, è distribuita a tutti i collaboratori.

Impegno prospettico e rendicontazione

Artser si impegna a mantenere, sviluppare e rendicontare le misure adottate in coerenza con i principi del Codice. Gli obiettivi connessi all'adesione saranno integrati nei cicli annuali di revisione del Piano Strategico per la parità di genere, nelle verifiche periodiche del sistema UNI PdR 125:2022 e nella **Relazione di Impatto annuale** ex L. 208/2015, che dal 2025 costituisce il documento pubblico di rendicontazione degli impegni assunti come Società Benefit.

I target 2026 per il pilastro Persone includono: mantenimento della certificazione UNI PdR 125:2022; ampliamento della formazione trasversale al **40% dell'organico**; fiducia aziendale stabile sopra il 78%. Artser è sulla traiettoria di ottenere la **certificazione B Corp** (BIA attuale: 69,2/200, soglia: 80/200) come ulteriore garanzia di impatto verificato da terzi.

Il ruolo moltiplicatore verso le PMI del territorio

Artser serve oltre **5.000 imprese clienti**, prevalentemente PMI artigiane. Questo posizionamento conferisce all'adesione al Codice una valenza che va oltre la singola organizzazione: Artser intende promuovere e trasferire le proprie buone pratiche alle imprese clienti attraverso consulenza dedicata, formazione manageriale e iniziative informative. Nel 2025 sono state raggiunte **55.000 imprese** con iniziative di sensibilizzazione; il target 2026 è portare a **15.000 le imprese informate sulle tematiche ESG**, con strumenti di reporting specifici per le PMI. La diffusione di una cultura aziendale favorevole alla maternità tra le PMI del territorio è, per Artser, una finalità di beneficio comune coerente con la propria ragione d'essere.

Dati identificativi dell'azienda

A corredo del documento, si indicano i dati richiesti per la completezza dell'invio:

- **Ragione sociale:** Artser SRL
- **Codice fiscale/Partita iva:** 01878290129
- **Codice ATECO:** 69.20.07



- **Indirizzo sede legale:** v.le Milano n.5 – 21100 Varese (VA)
- **Indirizzo e-mail/PEC:** monica.nizzolini@artser.it / hr.cafartser@pec.asarva.org
- **Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale:** 171/74,3%
- **Dimensione aziendale:** Media Impresa (PMI) - meno di 250 dipendenti, fatturato ≤ 50 milioni di € o totale di bilancio ≤ 43 milioni di € (Raccomandazione 2003/361/CE)

Con osservanza,

Mauro Colombo

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Artser Srl – Società Benefit

