



Spett.le Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento Pari Opportunità  
Largo Chigi, 19 – Roma

## Oggetto: Lettera di intenti - Buone pratiche genitorialità

### Dati informativi relativi all'Azienda

- Ragione sociale: Poste Italiane S.p.A.
- Codice fiscale/Partita iva: CF 97103880585/ Partita IVA 01114601006
- Codice ATECO: 53.20.00 - Altre attività postali e di corriere senza obbligo di servizio universale
- Indirizzo della sede legale: Viale Europa 190 - 00144 Roma
- Indirizzo e-mail/PEC: SegreteriaResponsabileRUO@posteitaliane.it / poste@pec.posteitaliane.it
- Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale: 64.269/53% (organico dati espressi in Full Time Equivalent FTE al 31 dicembre 2022 riferito al Gruppo Poste Italiane)
- Dimensione aziendale: 121.033 (organico dati espressi in Full Time Equivalent FTE al 31 dicembre 2022 riferito al Gruppo Poste Italiane)

### Premessa

Poste Italiane è attivamente impegnata nella promozione dei principi di sviluppo sostenibile, data la grande importanza che assume come Azienda all'interno del contesto economico e sociale italiano. Per questo considera fondamentale incentivare e sviluppare una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità. La sensibilità aziendale sulla parità di genere poggia su alcuni valori che caratterizzano la nostra identità culturale:

- la centralità della persona, l'ascolto e la gestione delle risorse in chiave inclusiva;
- la valorizzazione delle diversità per liberare le potenzialità e le capacità di innovazione insite in ogni persona;
- la vicinanza alle famiglie, ed ai territori, che diventa fattore di business, ma anche modello di innovazione sociale;
- la natura sociale dell'Impresa, la cui crescita è legata a strategie sostenibili, finalizzate ad offrire occasioni di sviluppo all'intera società.

Poste Italiane è da sempre attenta alla condizione femminile. Già dal 1863 le donne erano presenti in Azienda. La presenza femminile in Poste Italiane supera il 53% dei dipendenti del Gruppo. Anche il nostro front-end commerciale si caratterizza per una presenza femminile maggioritaria: il 60% delle direzioni dei circa 12.800 uffici postali è affidata a donne. Inoltre è donna il 44% dei componenti del CDA e il 46% dei quadri e dirigenti.

L'Azienda da tempo sta compiendo un percorso strutturato per assicurare pari opportunità e per l'implementazione di politiche inclusive e di caring a sostegno della gender equality:

- la Diversity & Inclusion è stata inserita tra i pilastri delle strategie di sostenibilità;
- il 20 febbraio 2020 il CdA ha approvato la Policy su Diversità e Inclusione;

Amministratore Delegato e Direttore Generale

- siamo sottoscrittori del Manifesto per l'occupazione femminile e della Carta per le pari opportunità;
- a ottobre 2022 è stata varata la Policy a Sostegno della Genitorialità Attiva;
- a novembre 2022 è stata ottenuta la certificazione Equal Salary e l'Attestazione "Diversity&Inclusion" certificata secondo lo standard ISO 30415:2021 Human Resource Management;
- a novembre 2023 è stata ottenuta la certificazione per la Parità di Genere Uni/PdR 125:2022.

Oltre ad intervenire sulla governance, abbiamo voluto dare concretezza alla nostra azione individuando obiettivi concreti e misurabili per dare risposte alle persone e per dare il segno del cambiamento in atto. A questo processo abbiamo dato sostanza e visibilità inserendo gli obiettivi all'interno del nostro Bilancio integrato e prevedendo per ciascuno di essi precisi KPI e target da raggiungere. Sono obiettivi volti ad esempio a:

- rafforzare la presenza femminile nelle posizioni di responsabilità;
- aumentare il coinvolgimento delle donne nei programmi di mentoring e di coaching per contaminare la cultura manageriale dell'Azienda con la distintività del talento femminile;
- rafforzare le misure di caring nei confronti dei colleghi che presentano aspetti di vulnerabilità e promuovere la genitorialità attiva, anche attraverso una specifica Politica che individua un percorso di sviluppo personalizzato che consente ai genitori di rafforzare la consapevolezza delle skill acquisite nel ruolo genitoriale per utilizzarle anche nel contesto lavorativo, trasformando la maternità e la paternità in un'opportunità di crescita per le persone e per l'intero contesto lavorativo.

### **Politica di Sostegno alla Genitorialità attiva**

Per supportare il ruolo genitoriale e valorizzare l'equilibrio di genere, superando stereotipi, discriminazioni e pregiudizi nei luoghi di lavoro, Poste Italiane ha introdotto la Politica di Sostegno alla Genitorialità Attiva che ha l'obiettivo di definire una cornice di riferimento chiara per le donne prima e dopo il periodo della maternità (o della adozione). La Politica prevede percorsi di sostegno e sviluppo finalizzati al benessere individuale e organizzativo delle persone e pone l'attenzione sui programmi di supporto del ruolo genitoriale e sulle azioni per sostenere la condizione femminile. L'obiettivo è quello offrire una risposta concreta ai colleghi che hanno necessità di conciliare la famiglia attraverso politiche inclusive. Con essa, infatti, l'Azienda traccia una strategia di sviluppo e di gestione delle persone in coerenza con gli strumenti già presenti e sviluppa un moderno modello di presidio della genitorialità che ha la finalità di supportare la donna, prima e dopo il periodo della maternità biologica o adottiva.

La politica, in particolare prevede:

- la centralità dell'ascolto per la corretta individuazione delle esigenze della persona e dei suoi bisogni individuali;
- l'individuazione e la messa a punto di un programma di accompagnamento personalizzato in base al profilo professionale di appartenenza ed alle esigenze di tutela della maternità e di cura della persona.

Il programma si articola, prima dell'inizio del congedo di maternità, in un momento di incontro tra l'interessata, il responsabile diretto e la funzione Risorse Umane per organizzare il periodo di assenza e per mantenere integra - se la donna lo richiede - la relazione professionale con l'Azienda durante l'assenza stessa. In tale occasione viene anche definito un percorso gestionale in linea con le caratteristiche della persona e con le esigenze tecnico-organizzative aziendali che accompagni la donna, sia prima che dopo il parto. Di tale percorso fanno parte:

Amministratore Delegato e Direttore Generale

- occasioni formalizzate di allineamento per facilitare il rapporto tra l'interessata ed il responsabile su esigenze ed aspettative reciproche, da realizzarsi con tempistiche definite che si protraggono ad un anno dal rientro al lavoro;
- a sostegno del percorso di accompagnamento, potrà anche essere prevista la possibilità di accedere - sempre su base volontaria - a percorsi di coaching a supporto del rientro al lavoro;
- potranno inoltre essere proposti programmi di sviluppo delle soft-skill legate all'esperienza della genitorialità, utili anche sul lavoro;
- viene posta particolare attenzione a mantenere immutato e a garantire l'accesso a tutti i programmi di sviluppo, rilevazione del potenziale e valutazione delle performance sulla base delle disposizioni aziendali vigenti.

L'attenzione alla crescita della natalità ed alla valorizzazione della maternità trova una naturale evoluzione verso il concetto di genitorialità condivisa legato al coinvolgimento ed alla partecipazione dei padri nella presenza e impegno familiare. La politica prevede, in tale ottica, la definizione di analoghi percorsi gestionali dedicati nei confronti del personale di genere maschile con l'obiettivo di:

- innalzare il numero di dipendenti di genere maschile fruitori di permessi di paternità;
- favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla collaborazione su tematiche di cura, perché l'inclusione e lo sviluppo delle carriere femminili passa anche attraverso il riequilibrio delle esigenze di cura in ottica di pari distribuzione delle responsabilità familiari.

L'Azienda punta in questo modo a generare un'alleanza gestionale capace di superare sistemi culturali e bias disfunzionali per valorizzare l'inclusione nella famiglia così come nel lavoro. La Policy, inoltre, offre una panoramica sulle principali norme contrattuali migliorative del rapporto di lavoro nei confronti della genitorialità, che hanno previsto forme di protezione più ampia rispetto a quelle sancite dalla legge.

#### Progetto Mums at work

Per riaccompagnare le donne nel reinserimento in Azienda al rientro dal congedo di maternità l'Azienda ha avviato il progetto dal nome di "Mums at work", per le neomamme che ha l'obiettivo di facilitare il rientro delle donne, supportandole nella ricerca di un equilibrio fra il nuovo ruolo di madri e quello di lavoratrici. Il progetto mette disposizione un percorso di coaching dedicato, erogato dalla squadra dei coach di Poste Italiane, per facilitare il ritorno al lavoro dopo il periodo di maternità. Le madri sono supportate per circa quattro mesi dai coach interni che aiutano le dipendenti a rimettere a fuoco i propri obiettivi personali e professionali e a conciliare le nuove esigenze familiari e il ritorno alle proprie mansioni in Azienda.

#### Piattaforme digitali per le competenze genitoriali

Dal 2015 Poste Italiane ha avviato un programma che valorizza le competenze genitoriali ed è stata la prima Azienda italiana ad introdurre la piattaforma Maam per affinare e allenare le soft skill che si acquisiscono nel ruolo di madre e favorirne l'utilizzo anche in altri contesti sia lavorativi che sociali. Sono competenze relative ad esempio al problem solving, alla gestione del tempo, all'ascolto ed alla capacità di persuasione. Il programma denominato Lifeed Genitori è un percorso per rendere l'esperienza genitoriale un "master" in competenze trasversali, essenziali anche per la crescita professionale. Prendersi cura di un figlio rappresenta una transizione potente e il percorso punta a generare consapevolezza sul fatto che più ruoli ricoprono le persone, più la propria identità diventa ampia e più competenze soft si hanno a disposizione. I dipendenti che aderiscono all'iniziativa possono usufruire, infatti, di percorsi on line di self-coaching che favoriscono il raggiungimento di un equilibrio tra vita privata e professionale, vissuto non come conflitto ma come opportunità. Il programma si rivolge non solo alle neomamme e ai neopapà ma anche più in generale ai genitori di figli fino ai 18 anni. I partecipanti possono seguire percorsi digitali e webinar di ispirazione, riflessione, allenamento delle competenze, condivisione su tematiche legate alla sinergia vita-lavoro, al benessere e allo sviluppo di competenze trasversali.

### Leadership femminile

Sempre per garantire le pari opportunità nella progressione di carriera, l'Azienda realizza una serie di progetti che rafforzano l'impegno nella parità di genere con numerose iniziative, a partire dalla partnership con "Valore D" (associazione di imprese per l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle aziende). Tale collaborazione favorisce la partecipazione ad interventi di formazione manageriale, skill building, role model e a progetti di mentorship interaziendali per promuovere la crescita professionale delle donne verso ruoli manageriali, nonché una maggiore focalizzazione sui ruoli e sulle competenze STEM in Azienda.

### Iniziative di welfare aziendale

- *Asili nidi aziendali PosteBimbi*

A sostegno della conciliazione familiare, sono attivi gli asili nido aziendali PosteBimbi di Roma e Bologna per i figli/nipoti dei dipendenti del Gruppo e, per una quota parte, per gli utenti provenienti da enti comunali e terzi in risposta sussidiaria alle esigenze dell'utenza locale. Il servizio è esteso ad oltre 100 famiglie con figli dai 3 ai 36 mesi ed è previsto un contributo per i dipendenti da parte dell'Azienda pari al 55% del valore della retta mensile. L'obiettivo è quello di garantire un servizio educativo flessibile, in relazione ai ritmi di lavoro, per coniugare professionalità e qualità nel rispetto dei valori espressi dalle famiglie. La distintività del programma educativo è rappresentata da un approccio relazionale integrato, dall'attenzione ai valori dell'eco-sostenibilità, dall'interculturalità (bilinguismo) e dall'inclusione e dall'alleanza educativa con le famiglie per favorire un dialogo strutturato, anche attraverso modalità di comunicazione innovative. Tra queste, l'app interattiva, programmi seminariali tematici, un servizio di counselling come spazio di ascolto e di riflessione offerto ai genitori.

- *Seminari di sostegno alla genitorialità*

Sono organizzati, in collaborazione con esperti del settore, webinar per tutti i dipendenti con figli in età pediatrica e/o adolescenziale finalizzati ad intraprendere un percorso interdisciplinare su tematiche diversificate per accompagnare le famiglie verso una genitorialità positiva, spaziando da aspetti connessi alla sfera relazionale, emotiva e sociale, in linea con le dinamiche evolutive del contesto che viviamo quotidianamente. L'obiettivo dei programmi seminariali on line è quello di rimettere al centro le competenze genitoriali per migliorare le relazioni di cura ed il benessere personale e organizzativo delle persone.

- *Poste Mondo Welfare*

Abbiamo una piattaforma di welfare per la conversione del premio di risultato che viene utilizzata anche in servizi per la famiglia, inerenti ad esempio all'istruzione e all'educazione, alle attività di sport, benessere e svago, nonché al sostegno a situazioni di fragilità e cura familiare, in linea con la normativa fiscale regolatoria vigente. L'iniziativa, oltre alle agevolazioni fiscali previste che rendono la quota di premio convertito in welfare esente da tassazione e contribuzione, ha investito sul programma introducendo dei crediti welfare aggiuntivi per offrire un ulteriore contributo ai dipendenti e alle loro famiglie per rafforzare il loro potere d'acquisto (aderenti al programma circa 28.000).

- *Soggiorni estivi per figli disabili*

A sostegno delle azioni di welfare inclusive per le vulnerabilità, vengono realizzati i soggiorni estivi per figli con disabilità dei dipendenti, sostenuti interamente dall'Azienda, che prevedono due periodi di vacanza della durata di quindici giorni in strutture turistiche accessibili. Il programma permette ogni anno ai ragazzi partecipanti momenti di intrattenimento e di assistenza individuale con operatori

Amministratore Delegato e Direttore Generale

specializzati, favorendo un'esperienza di socializzazione e di piena integrazione. L'iniziativa, al tempo stesso, consente alle famiglie di beneficiare di un servizio di sollievo nelle esigenze quotidiane di cura.

- *Fiocco giallo*

L'Azienda festeggia con un dono l'arrivo di un bebè in casa dei dipendenti regalando un cofanetto di prodotti di qualità per la cura e l'igiene del neonato inviato al papà e alla mamma. Fiocco Giallo, questo il nome della confezione regalo, è un omaggio utile per festeggiare il lieto evento. Tutti i dipendenti che diventano genitori per nascita, adozione o affidamento preadottivo di un neonato possono ricevere il loro Fiocco Giallo da un mese prima della data presunta di nascita oppure entro un mese dalla data effettiva di nascita del neonato. In sei mesi, sono stati richiesti più di 1.000 "flocchi gialli".

- *PosteXTe*

Poste Italiane ha lanciato l'iniziativa PosteXTe, un programma di convenzioni aziendali a favore dei dipendenti del Gruppo e dei loro familiari. PosteXTe pone l'attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e privata, al benessere delle persone e delle loro famiglie, al supporto alla mobilità, ai viaggi, allo sport, ai servizi di ristorazione, al tempo libero e all'intrattenimento. Il programma PosteXTe ha registrato 75.000 adesioni.

## **Prevenzione e salute**

### Fondo sanitario integrativo aziendale

Due le soluzioni messe a disposizione per la tutela della salute dei colleghi: un "Pacchetto Base", il cui onere è integralmente a carico di Poste Italiane ed un "Pacchetto Plus" con un piccolo contributo da parte del dipendente. In entrambe le modalità, l'assistenza può essere estesa al nucleo familiare. Il Fondo offre tra i programmi di prevenzione del pacchetto base, un programma denominato "mamma e bambino", che copre gli accertamenti pre-parto e le spese relative ad interventi effettuati nel primo anno di vita del neonato per la correzione di malformazioni congenite.

## **Flessibilità della prestazione lavorativa**

E' stato introdotto, già prima dell'emergenza pandemica, l'istituto del Lavoro Agile. Quest'ultimo in particolare è stato disciplinato dapprima da accordi sindacali e, successivamente, in via strutturale nell'ambito del CCNL, e consente al personale appartenente a strutture che effettuano mansioni eseguibili da remoto di poter sottoscrivere, a richiesta, un accordo individuale per l'effettuazione dello smart working per un numero di giorni al mese diversificato a seconda del ruolo e della funzione organizzativa di appartenenza. Viene riconosciuta, altresì, la possibilità di incrementare il numero di giorni settimanali e mensili in cui la prestazione lavorativa può essere resa in modalità Agile qualora ricorrano particolari situazioni personali e familiari che comportino un maggior impegno dei dipendenti in termini di conciliazione dei tempi vita-lavoro nonché nei confronti delle lavoratrici gestanti, per le quali può essere valutata la possibilità di rendere interamente la prestazione da remoto fino all'inizio del congedo di maternità.

Da numerosi anni l'Azienda ha disciplinato e utilizzato l'istituto normativo del telelavoro domiciliare con la finalità specifica dell'inclusione sociale, che consente di prestare attenzione a condizioni di bisogno e di fragilità e di offrire una soluzione mirata in grado di venire incontro alle esigenze di conciliazione delle persone, in presenza di particolari situazioni, tra le quali rientrano anche quelle connesse alla maternità o all'assistenza di figli con disabilità.

## **Trattamenti normativi**

Per promuovere la cura della famiglia, durante il congedo di maternità e di paternità Poste Italiane eroga il 100% della retribuzione rispetto al pagamento dell'80% previsto dalla legge. Inoltre, alle mamme e ai papà che fruiscono del "congedo parentale", Poste Italiane garantisce un trattamento economico di miglior favore che prevede, per i periodi fruiti sino a 6 anni di età del bambino, l'erogazione in favore di ciascun genitore dell'80% della retribuzione (in luogo del 30% previsto dalle disposizioni di legge) per ulteriori due mesi in aggiunta a quelli indennizzati in tale misura dall'INPS (due mesi all'80% per il 2024; un mese all'80% e l'altro al 60% dal 2025 in poi). L'Azienda, inoltre, riconosce ai genitori che fruiscono dei riposi per allattamento la possibilità di essere assegnati, fino al compimento del primo anno di età del figlio, nel comune di abituale dimora o in un comune limitrofo, nell'ambito della propria Struttura territoriale di appartenenza. Le dipendenti hanno inoltre diritto a fruire di permessi ad ore a recupero per l'effettuazione di prestazioni sanitarie finalizzate alla procreazione medicalmente assistita (PMA), per un massimo di 24 ore annue, o a giornata intera, per un massimo di 4 giorni all'anno.

Al fine di favorire e sostenere percorsi di genitorialità attiva per entrambi i genitori, anche attraverso un'attenta dinamica di dialogo con le proprie persone, l'Azienda realizza campagne informative tramite i canali di comunicazione aziendale mirate ad aggiornare i dipendenti in occasione dell'introduzione di novità normative in materia di tutela della maternità e paternità.

## **Impegni programmatici**

### Welfare Comunitario

L'Azienda sta portando avanti una nuova dorsale di intervento verso logiche di welfare comunitario, in sinergia con le comunità locali per servizi di welfare aziendale a sostegno dei dipendenti e della cittadinanza. Il welfare comunitario rappresenta una prospettiva innovativa per accompagnare e sostenere i sistemi territoriali ad intraprendere un percorso di riprogettazione e di adeguamento delle risposte ai bisogni della comunità. L'azione aziendale prevede di rendere disponibili le soluzioni e i servizi di welfare sia ai dipendenti e ai loro familiari, sia alla cittadinanza locale, attraverso forme di collaborazione con il Terzo Settore e gli enti locali. Il piano ha portato alla riqualificazione e rilascio di un immobile aziendale situato a Bologna per realizzare luoghi di aggregazione e socializzazione per persone appartenenti a fasce deboli o vulnerabili. In tale quadro, potranno essere realizzati anche servizi di sostegno per le lavoratrici donne per favorire la conciliazione vita-lavoro e, più in generale, armonizzare le responsabilità di cura familiare apprezzando anche target genitoriali in situazioni di disagio sociale e/o personale. La finalità è dunque quella di valorizzare lo spazio fisico a disposizione in modo flessibile, in una logica sottostante di circolarità sociale evolutiva nell'incontro tra domanda e offerta in cui gli attori coinvolti siano al tempo stesso fruitori e fornitori dei servizi stessi (es. servizi salva tempo, accudimento figli, aiuto nelle esigenze di orientamento scolastico, etc.). Sulla base della prima sperimentazione, il piano potrà essere esteso a livello nazionale presso altre sedi territoriali.

### Ulteriori previsioni normative

In occasione del prossimo rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane, scaduto il 31 dicembre 2023, potrà essere valutata - anche tenuto conto delle condizioni generali di contesto - la definizione di ulteriori strumenti volti ad incrementare il livello delle tutele nei confronti delle mamme e dei papà, con l'obiettivo di favorire la partecipazione attiva ed equa di entrambe le figure genitoriali alla cura ed al sostegno dei figli.

Poste Italiane S.p.A.  
Amministratore Delegato e Direttore Generale  
Matteo Del Fante 