

Chief Human Resources Officer

Il Gruppo FS si impegna da anni a promuovere la cultura della parità di genere e la tutela della famiglia dando un esempio di etica, equità e trasparenza.

L'impegno, in linea e attuazione di quanto previsto dal Codice per le imprese in favore della maternità, è quello di diffondere il cambiamento a tutti i livelli organizzativi e nella comunità di riferimento attraverso una gestione strategica delle Risorse Umane tesa al perseguimento degli obiettivi sottoelencati.

Incremento della presenza femminile nel gruppo

La riduzione del gender gap è un elemento cruciale della nostra strategia, con azioni mirate a garantire equità a tutti i livelli dell'organizzazione.

- Realizzazione di *Recruiting day al femminile*, attivando un canale di contatto diretto e dedicato con le giovani laureate che si affacciano al mondo del lavoro per generare dialogo sociale ed informazione diffusa sulle opportunità di inclusione;
- Integrazione di meccanismi di equità di genere nei sistemi di *performance management* e obiettivi, garantendo che i progressi siano regolarmente valutati e incentivati;
- Creazione di *talent pool* e piani di successione che integrano tutti i livelli di seniority professionale e che hanno anche l'obiettivo di garantire una piena rappresentanza delle diversità lungo tutta la pipeline delle leadership aziendali.
- Avvicinamento a carriere STEM delle studentesse di scuole medie, superiori e università attraverso percorsi di orientamento e all'esempio di *role model* donne e uomini che svolgono professioni tecniche nel Gruppo FS

Promozione di strumenti e istituti per la conciliazione vita-lavoro

Le iniziative di Welfare del Gruppo, contrattuali e non, favoriscono l'adattamento dei tempi e dei modi di lavoro alle diverse esigenze di tutte le persone.

- Integrazione degli istituti di legge erogati da INPS in tema di maternità e paternità. In particolare, il *congedo di maternità* e quello di paternità sono integrati con la retribuzione al 100%. Il congedo parentale è integrato per il primo mese con la retribuzione al 100% e per il secondo mese all'80%. In ciascun anno di vita del bambino e fino al terzo anno di età, per i primi 30 giorni di malattia del bambino ai genitori è corrisposto il 100% della retribuzione;
- *Contributi economici contrattuali* per le spese sostenute dalle dipendenti e dai dipendenti in servizi di educazione e istruzione per i propri familiari e servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
- *Ulteriori contributi economici* per le spese sostenute per il pagamento di asili nido, vacanze studio, campus, ludoteche e servizi di baby-sitting per i figli delle dipendenti e dei dipendenti, nonché per le spese socioassistenziali e sanitarie per i familiari anziani o non autosufficienti;
- *Sussidi economici* per dipendenti con figli con disabilità;
- Attivazione di *Smart Working* per una gestione più flessibile della prestazione lavorativa in favore del personale la cui attività lavorativa sia compatibile con tale strumento.



Diffusione di competenze abilitanti e prevenzione

Promuoviamo la diffusione di conoscenze, strumenti e best practices su temi vicini alla vita delle persone con l'obiettivo di avere sempre un'equa distribuzione dei carichi familiari tra uomini e donne e di diffondere la cultura della prevenzione.

- Realizzazione di *seminari* per la genitorialità e i care giver, co-progettati in collaborazione con esperti di settore provenienti da atenei ed enti di formazione altamente specializzati. Le iniziative sono in continuo aggiornamento, perché nascono dal feedback diretto delle persone, andando così a corrispondere ad esigenze sempre più diversificate quali leadership genitoriale, comunicazione efficace con i figli, ecc.
- Promozione del *benessere fisico* e i sani stili di vita attraverso percorsi di education e iniziative sul territorio, con particolare attenzione alla salute femminile; + supporto psicologico
- *Piano di assistenza sanitaria integrativa* che include garanzie dedicate alla maternità tra cui prestazioni specifiche per la gravidanza e per il primo anno di vita dei figli.

Eliminazione delle molestie nei luoghi di lavoro

Ogni giorno lavoriamo per creare un ambiente in cui ognuno possa sentirsi rispettato e al sicuro attraverso un approccio strutturato alla lotta alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro e azioni contro la violenza di genere.

- Istituzione a livello nazionale e territoriale di un *Comitato Pari Opportunità*, un organismo bilaterale e paritetico, rappresentativo delle Aziende del Gruppo e delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL della Mobilità/Area contrattuale Attività Ferroviarie e del Contratto aziendale di Gruppo FS Italiane del 22 marzo 2022, che ha il compito di individuare e proporre strumenti ed iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità e non discriminazione di genere tra lavoratrici e lavoratori.
- Istituzione e diffusione de *Codice di Condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane*, per prevenire e rimuovere comportamenti che configurino molestie e informare e sensibilizzare i dipendenti sui loro diritti e sui loro obblighi in merito.
- Istituzione della figura della *Consigliera di Fiducia*, una figura cui gratuitamente possono rivolgersi le lavoratrici e i lavoratori che ritengono di essere vittime di molestie sessuali per essere consigliati e/o assistiti nella procedura informale o formale prevista per la soluzione della problematica
- Promozione di *campagne di informazione, sensibilizzazione e abilitazione* sul tema delle molestie sessuali e delle violenze di genere rivolte alla popolazione aziendale e alle comunità.

La presente lettera di intenti esplicita l'intenzione della Holding FS di adottare il Codice per le imprese in favore della maternità e di promuoverne l'adozione da parte delle Società del Gruppo.

In fede,

Adriano Mureddu