

Trieste, 8 maggio 2024

Prot.: CO-PER/721

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

**Oggetto: Fincantieri S.p.A. - Adesione al "Codice per le imprese in favore della maternità"**

In riferimento al completamento dell'iter di adesione al "Codice per le imprese in favore della maternità", illustriamo di seguito le iniziative che Fincantieri S.p.A. attua per sostenere la maternità, la natalità e, più in generale, la parità di genere.

Le iniziative aziendali sul tema in oggetto sono distinte nei seguenti tre ambiti di comportamento aziendale, individuati espressamente dal "Codice per le imprese in favore della maternità": il favore per la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro.

**A. IL FAVORE PER LA CONTINUITÀ DI CARRIERA DELLE MADRI**

- Durante la maternità, le madri hanno il diritto di mantenere con sé i dispositivi tecnologici forniti dalla Società, incluso l'account aziendale. Questo permette loro di accedere in qualsiasi momento alle informazioni aziendali (news, intranet, ecc.). In aggiunta, per favorire l'accesso alle informazioni, aggiorniamo costantemente i nostri canali social poiché crediamo che la comunicazione interna ed esterna debbano progredire in sincronia.
- Fincantieri attua un percorso di coaching e counseling destinato alle neo-mamme in rientro al lavoro dopo la maternità con l'obiettivo di facilitare una reintegrazione efficace nel contesto lavorativo e definire nuovi obiettivi per lo sviluppo professionale.
- Nell'ambito delle attività di People Development, comprese quelle dedicate ai giovani talenti, non viene fatta alcuna discriminazione in caso di maternità.
- Nel corso del 2023, la Società ha esteso l'analisi del gender pay gap a livello di Gruppo ed è emerso che, nonostante la forte disparità numerica tra i due generi, questo non è un fenomeno critico nelle realtà del Gruppo Fincantieri.

La Società al fine di eliminare ogni comportamento emarginante e preservare la continuità di carriera, nell'ambito delle politiche meritocratiche persegue una attenta equità di trattamenti tra le donne e gli uomini, basandosi su criteri di equilibrio e parità di genere. Nella valutazione, inoltre, vengono considerate anche le situazioni di potenziale disallineamento collegate alle maternità e paternità pregresse.

## **B. LE INIZIATIVE DI PREVENZIONE E CURA DEI BISOGNI DI SALUTE**

- Nell'ambito delle iniziative a sostegno della salute, un importante pilastro del welfare di Fincantieri è rappresentato dall'assistenza sanitaria integrativa. Da gennaio 2018 la Società aderisce al Fondo Sanitario del settore metalmeccanico MetaSalute con un piano di assistenza sanitaria integrativa che garantisce prestazioni a beneficio dei dipendenti e dei loro familiari fiscalmente a carico. Il Fondo garantisce l'erogazione di prestazioni sanitarie diversificate e con massimali elevati a cui viene altresì aggiunta un'ulteriore specifica copertura stabilita specificatamente dall'Azienda con il gestore.  
All'interno dell'ampia offerta di prestazioni sanitarie, MetaSalute dispone di un'apposita campagna "Prevenzione donna" cui possono essere beneficiari, alternativamente, il dipendente o un componente del nucleo familiare. Tra le prestazioni vi sono, a titolo di esempio, prevenzione per il tumore al seno, sostegno al periodo menopausa, ecografia mammaria, ecc. Inoltre, sono presenti pacchetti dedicati alla maternità (supporto completo che comprende accertamenti diagnostici e analisi di laboratorio, ecografie, esami ematochimici, analisi microbiologiche e altri accertamenti diagnostici necessari per monitorare la gravidanza e lo sviluppo del feto, supporto psicologico per aiutare le neomamme nella delicata fase del post-parto, ecc.) e alla medicina di genere (opzioni mirate a differenti fasce di età che comprendono esami per una valutazione completa della salute ginecologica).
- Nell'ottica di promuovere e migliorare il benessere dei lavoratori, e in linea con quanto previsto con l'accordo integrativo del 2022, sono state introdotte apposite coperture assicurative al fine di garantire prestazioni assistenziali volte a riconoscere trattamenti nei casi di perdita di autosufficienza (c.d. "Long Term Care") e di invalidità permanente da malattia e infortunio extra professionale al fine di tutelare i lavoratori da impatti gravi e drammatici nella vita personale. In linea con tale previsione, in data 20 giugno 2023 Fincantieri ha sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale un accordo per l'attivazione di tali coperture assicurative, con oneri a carico Azienda. In aggiunta, è stata riconosciuta ai dipendenti la facoltà di integrare la copertura Long Term Care aderendo a pacchetti volontari con oneri a proprio carico e a condizioni più favorevoli rispetto a quelle di mercato.

## **C. ADATTAMENTO DEI TEMPI E MODI DI LAVORO**

- Un'importante iniziativa a favore della genitorialità attuata da Fincantieri è il progetto di realizzazione di asili nido aziendali nei diversi siti quale misura di stimolo volta a favorire la conciliazione vita-lavoro e la natalità. Il primo asilo nido è stato realizzato all'interno della sede della Divisione Navi Mercantili di Trieste, il cui primo anno educativo è stato avviato a settembre 2022. L'implementazione del programma è proseguita con la realizzazione di una struttura per i dipendenti del cantiere di Monfalcone presso l'ex Albergo Operai, il cui primo anno educativo è stato avviato ad ottobre 2023. L'intenzione aziendale è quella di proseguire successivamente con la graduale realizzazione delle opere presso altri siti sociali.
- Per la fruizione del welfare, i dipendenti utilizzano un'apposita piattaforma online attraverso cui accedere ad un'ampia gamma di beni, prestazioni e servizi rivolti anche ai componenti del nucleo familiare. All'interno dell'ampia offerta sono presenti molteplici servizi a sostegno della maternità e, più in generale, della genitorialità: rette per la frequenza di asili nido/servizi pre e post scuola, centri estivi e invernali, scuolabus o navette per asili nido, servizio di babysitting per assistenza ai familiari minori di 14 anni, ecc.

- Fincantieri ha un importante sistema di flessibilità oraria, diversificato tra le varie sedi e stabilimenti, che favorisce la conciliazione tra gli impegni personali con quelli lavorativi prevedendo, a titolo esemplificativo, flessibilità in entrata, permessi con recupero, ecc.
- Con la sottoscrizione dell'accordo integrativo del 27 ottobre 2022 l'Azienda ha riconosciuto ulteriori importanti novità nell'ambito della conciliazione vita-lavoro. In particolare, è stata riconosciuta una vasta gamma permessi retribuiti nei confronti dei lavoratori con esigenze di cura e assistenza familiare, quali: inserimento dei figli al primo anno di asilo nido e al primo anno di scuola materna, assistenza di figli con disabilità fino al compimento di 12 anni e assistenza di genitori anziani con età pari o superiore a 75 anni qualora vi siano ricoveri e/o dimissioni presso Istituti di cura.
- Un'altra importante misura di conciliazione della sfera privata e professionale è la modalità di svolgimento della prestazione in smart working. In data 18 luglio 2023 Fincantieri ha sottoscritto un nuovo accordo sul lavoro agile quale parte integrante del nuovo modello organizzativo "Work FOR Future" che punta alla centralità delle risorse umane e alla conciliazione tra impegni lavorativi, familiari e personali tutelando il benessere collettivo della popolazione aziendale. Il nuovo accordo accresce l'efficacia e la diffusione dello strumento tutelando la genitorialità e i lavoratori con esigenze di salute proprie e dei familiari. Le giornate svolgibili da remoto sono 8 mensili e sono previste giornate aggiuntive per: lavoratori con comprovate gravi esigenze di salute proprie e/o dei familiari di primo grado; lavoratori genitori nel periodo precedente al parto e fino al compimento del primo anno di vita del bambino.
- Fincantieri ha una storica attività di circoli aziendali, strutture che organizzano iniziative che rispondono alle esigenze delle persone e delle loro famiglie. Nell'ambito dei servizi offerti sono presenti iniziative a sostegno della conciliazione vita-lavoro e altre che mirano al sostegno del reddito. I principali servizi assicurati dai Circoli sono: attività di "doposcuola", centri estivi, attività in ambito ricreativo, sportivo e culturale, colonie, supporto all'acquisto dei testi scolastici per i figli dei dipendenti, ecc.

Distinti saluti.

**FINCANTIERI S.p.A.**

Il Direttore Human Resources  
and Real Estate

*Luciano Sale*