

Autostrade per l'Italia Spa

Codice Fiscale/Partita Iva: 07516911000

Codice Ateco: 52.21.20

Via Alberto Bergamini 50 00159 Roma

autostradeperlitalia@pec.autostrade.it

Numero/percentuale di dipendenti donne sul totale: 25% (agg. Ottobre 2023)

Dimensione aziendale: 5163 (agg. ottobre 2023)

Alla c.a.

**Dipartimento per le Pari Opportunità -
Presidenza del Consiglio dei Ministri**

Oggetto: Lettera di Intenti – condivisione best practice in favore della Maternità

Con la presente, si condividono i programmi e le iniziative implementate da Autostrade per l'Italia per promuovere un ambiente lavorativo favorevole alla maternità e a sostegno dell'empowerment femminile.

Autostrade per l'Italia, azienda certificata nell'anno 2022 per la parità di genere, da anni è impegnata in programmi di welfare a favore della famiglia e a supporto delle donne. Nella strategia di valorizzazione del talento femminile crediamo fortemente nel supporto alla bigenitorialità finalizzato a garantire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e personale e a favorire la continuità professionale delle donne. Di seguito vengono pertanto evidenziate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le buone pratiche implementate dall'Azienda attraverso rinnovi contrattuali e policy mirate ad affermare un contesto organizzativo equo, inclusivo, collaborativo, convinti che attraverso la collaborazione e il dialogo tra Istituzioni, Aziende e Associazioni si possa giungere a un concreto cambio di paradigma gestionale.

1. Condizioni per la Continuità di Carriera delle Madri:

- **Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice:** Autostrade per l'Italia garantisce durante i periodi di assenza per maternità, una continua informazione con l'Azienda attraverso tutti i device a disposizione della lavoratrice (smartphone e pc aziendale - con la dotazione VPN) per accedere ai sistemi aziendali e mantenersi aggiornati attraverso i principali canali di comunicazione.
- **Formazione mirata e sostegno al benessere psicofisico nella fase di rientro al lavoro:** nell'ambito delle iniziative di formazione e delle attività a sostegno del benessere psicofisico nella fase del rientro dalla maternità, è previsto un servizio di **welcome back** che prevede un incontro tra la lavoratrice ed il proprio referente HR al fine di avere aggiornamenti su

tutte le eventuali novità e per condividere gli istituti contrattuali a beneficio della dipendente. Inoltre, la Società mette a disposizione della persona anche uno sportello ascolto gestito da psicologi professionisti con la garanzia di 4 incontri della durata di un'ora ciascuno retribuiti dall'azienda.

- **Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche:** oltre ad essere garantito lo stesso posto di lavoro (stessa mansione, sede e livello retributivo), al rientro dalla maternità, la mamma lavoratrice può richiedere la riduzione dell'orario di lavoro (minimo 6 massimo 24 mesi). Inoltre attraverso la sottoscrizione di un accordo individuale è possibile svolgere 8 giornate mese in modalità agile con la possibilità di chiedere ulteriori 4 giornate/mese in più per lavoratrici con figli fino a 12 anni.

analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione: in Autostrade per l'Italia il gender pay gap è nullo a qualunque livello organizzativo ed è costantemente monitorato per garantire il mantenimento di tale obiettivo. Il monitoraggio è garantito da un Comitato Paritetico Azienda Sindacato (comitato bilaterale per l'inclusione delle diversità) deputato tra l'altro a contrastare il divario retributivo, garantendo parità nella progressione di carriera tra uomini e donne. Al fine di neutralizzare in termini retributivi i periodi di astensione obbligatoria alla lavoratrice è riconosciuto un contributo datoriale del 20% per integrare fino al 100% la retribuzione mensile; la retribuzione variabile non è intaccata dai periodi di astensione.

2. Iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

- **campagne di prevenzione e vaccinazione:** Autostrade per l'Italia mette a disposizione ogni anno campagne di screening senologici e tiroidei nelle diverse sedi territoriali in cui opera grazie alle unità mobili della Fondazione Policlinico Agostino Gemelli, oltre a garantire, attraverso i medici competenti, la vaccinazione anti influenzale a tutta la popolazione richiedente.

- **screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità, attenzione alla medicina di genere e sussistenza sanitaria integrativa (contrattuale e non):** l'Azienda garantisce a tutto il personale in forza una copertura sanitaria integrativa con contribuzione datoriale; il dipendente può usufruire di visite specialistiche ed esami diagnostici e sostenere le cure necessarie presso strutture sanitarie, anche private presenti sul territorio nazionale. Nel pacchetto è previsto un check up annuale gratuito, con prestazioni differenziate tra uomo e donna.

Fino ai 12 mesi del bambino è prevista un'assistenza dedicata alle neo mamme presso il proprio domicilio, laddove il servizio sia disponibile e attivabile, oppure in modalità remota, tramite teleconsulto o video consulto per le seguenti prestazioni:

- Consulente allattamento;
- Nutrizionista per il bambino;
- Nutrizionista per la mamma;
- Ostetrica;
- Psicologo.

Il beneficio della copertura assicurativa è garantito al nascituro nei suoi primi due anni di vita, con la possibilità di includerlo nella copertura assicurativa con una piccola quota integrativa a carico del lavoratore. E' inoltre possibile estendere gli stessi benefici della polizza ai famigliari sempre con una piccola contribuzione da parte del lavoratore.

Sono inoltre attive per i dipendenti altre polizze per tutela personale come:

- Polizza Invalidità Permanente da Malattia
- Polizza Infortuni che garantisce l'indennità anche al di fuori dall'attività lavorativa.
- Polizza KASKO per Dipendenti in Missione
- Polizza Responsabilità civile Capo famiglia

L'azienda ha adottato misure che ampliano la normativa vigente per la tutela del diritto alla salute e per sostenere i momenti più delicati della vita familiare con dei permessi retribuiti.

E' anche prevista la retribuzione per le assenze per Malattia Bambino per i genitori con figli fino ai 12 anni.

3. L'adattamento dei tempi e modi di lavoro.

- **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:** in occasione della nascita di un figlio il dipendente potrà usufruire di ulteriori 2 giornate di permesso retribuito per paternità rispetto a quanto previsto dalla legge.
Per il periodo di maternità, l'azienda integra la retribuzione con un contributo datoriale per garantire l'erogazione dell'100% della retribuzione.
Per il periodo di congedo facoltativo, l'azienda integra la retribuzione con un contributo datoriale nelle seguenti modalità:
 - 1° mese: integrazione del 20% dell'indennità INPS per garantire l'erogazione dell'100% della retribuzione.
 - 2° mese: integrazione del 50% dell'indennità INPS per garantire l'erogazione dell' 80% della retribuzione.
 - Successivi tre mesi (90 giorni): integrazione del 20% dell'indennità INPS per garantire l'erogazione del 50% della retribuzione.
- **Flessibilità di orario d'ingresso e uscita:** nell'ambito della prestazione lavorativa in presenza, viene consentito ai lavoratori di iniziare la propria attività con una flessibilità oraria di entrata, dalle 8.00 alle 12.00, per andare incontro alle esigenze familiari.
L'azienda garantisce due ore di permesso a tutti i genitori per accompagnare nel primo giorno di scuola i propri figli.
- **Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione:** Lo smart working si applica a tutte quelle figure professionali che per ruolo e attività possono fruire del lavoro flessibile (oltre il 50% delle 5000 risorse ASPI); con il primo accordo siglato nel 2021 viene di fatto istituita una elasticità oraria della prestazione che consente ai lavoratori di iniziare la propria attività quotidiana nell'orario preferito e più compatibile con le proprie necessità. L'attività giornaliera, infatti, oltre a poter iniziare in orari scaglionati, potrà anche essere svolta due giorni su cinque da remoto e non necessariamente nel domicilio comunicato all'azienda, all'insegna di un claim chiaro e definito «Working from everywhere».

L'esecuzione e l'organizzazione delle attività vengono così affidate al singolo lavoratore che nell'ambito dell'orario 8.00/20.00 potrà valutare quando usufruire e attivare il diritto a 4 ore di disconnessione complessive e non cumulabili.

Una soluzione che incide concretamente sul miglioramento del bilanciamento tra impegni professionali ed esigenze personali soprattutto a vantaggio delle nostre donne del Gruppo, impattate più dei loro colleghi dalla situazione pandemica emergenziale nella gestione del proprio lavoro e delle attività di cura dei propri figli nel nuovo assetto lavorativo che sposta il workplace negli ambienti domestici.

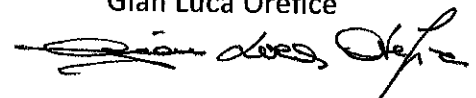
- **Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e la assistenza domestica:** la sede centrale di Roma, che numericamente accoglie oltre 1000 dipendenti, dispone di un Nido Aziendale per accogliere figli di dipendenti con età 0-3 anni. La struttura accoglie 69 bambini con una fascia oraria garantita dalle 7.30 alle 18.30 e contributo datoriale commisurato alla fascia ISEE di appartenenza del lavoratore. Una quota di posti (20) è disponibile per bambini del 4 Municipio di Roma, nel qual sorge la struttura avendo ASPI voluto garantire un servizio a favore della comunità locale che ospita il nostro headquarter convenzionando il Nido con il Comune di Roma.

Nelle altre sedi territoriali sono state attivate convenzioni con strutture private, dislocate in zone limitrofe alle sedi operative dell'Azienda con garanzia di posto, e contribuzione datoriale per la retta di iscrizione.

A tutti i neogenitori l'azienda omaggia un "pacco nascita" contenente prodotti per la prima infanzia oltre la Parental Guide contenente tutte le iniziative ed i permessi contrattuali a favore della famiglia.

L'Azienda si impegna a garantire ed ampliare la propria offerta di Welfare sotto la guida di un Comitato Bilaterale per l'inclusione delle Diversità, parte integrante della Governance DE&I, istituito con le rappresentanze sindacali e aziendali per intervenire tra l'altro sul **sostegno alla genitorialità con l'obiettivo di sviluppare una serie di iniziative** volte al perseguimento di un welfare aziendale sempre più all'avanguardia che sia in grado di fornire un concreto supporto alla bigenitorialità per liberare le energie delle lavoratrici supportandole concretamente nelle necessità e consentendo una sempre maggiore integrazione delle donne nelle organizzazioni aziendali.

Autostrade per l'Italia
Direttore Human Capital
& Organization
Gian Luca Orefice



autostrade//per l'italia
Società per azioni

(Gian Luca Orefice)