



Generali Italia S.p.A.



Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità



Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

Data: 21/12/2023

Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Dipartimento per le Pari Opportunità
presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

imprese.responsabili@governo.it

Oggetto: Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

Il Gruppo Generali ha da tempo manifestato attenzione ai temi della genitorialità, facendosi portavoce di un percorso di cambiamento culturale, nella convinzione che ciò rappresenti un valore per la stessa organizzazione.

L'azienda, con la strategia dedicata alla diversità, equità ed inclusione, sintetizzata nel principio "Più che diverse, persone uniche", ha la forte ambizione di valorizzare l'unicità di ogni persona, affinché le caratteristiche personali diventino una risorsa alla base di ogni progetto, fonte di valore per i nostri clienti, i partner con cui collaboriamo e, in generale, l'ecosistema in cui operiamo.

I messaggi, le azioni e i comportamenti che, come Azienda, ci impegniamo a promuovere hanno l'obiettivo di generare senso di appartenenza e un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi accolto, libero di esprimere al meglio la propria identità, le proprie idee e le proprie capacità.

Questo impegno concreto è confermato dal conseguimento da parte di Generali Italia della Certificazione per la Parità di Genere UNI/PDR 125:2022, attestata dall'ente accreditato RINA, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della parità di genere e la definizione di linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per la crescita sostenibile, equa e inclusiva.

Generali Italia ha adottato una strategia DE&I con un focus importante sulla genitorialità e sul bilanciamento vita-lavoro. Ha, infatti, a cuore la tutela delle persone che scelgono di diventare genitore e conferma l'impegno e la responsabilità nella promozione di un messaggio di inclusione rispetto ad ogni tipo di famiglia, nonché di condivisione del lavoro di cura, a favore della carriera femminile.

Quotidianamente e con responsabilità si impegna a favorire e sostenere attivamente la maternità: sia attraverso gli istituti contrattuali, sia con iniziative *ad hoc* per i neo genitori.

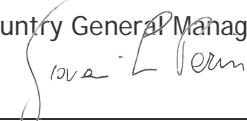
All'interno di questo quadro, Generali Italia intende manifestare la propria piena adesione al "Codice di Autodisciplina di Imprese Responsabili in Favore della Maternità", confermando in tal modo il proprio pieno contributo per un cambiamento culturale a favore della promozione del talento e della conciliazione tra vita genitoriale e lavorativa.

Milano, 21/12/2023

Generali Italia S.p.A.

Giovanni Luca Perin

Country General Manager





Generali Italia S.p.A.



Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità



Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

Data: 21/12/2023

Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri

imprese.responsabili@governo.it

Oggetto: Allegato lettera di intenti - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

Generali Italia manifesta il proprio contributo per un cambiamento culturale a favore della promozione del talento e della conciliazione tra vita genitoriale e lavorativa, concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità. A tal fine, si indicano di seguito le buone pratiche poste in essere dall'azienda:

A. a favore della continuità di carriera delle madri

1. 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:

Durante i periodi di astensione, alla lavoratrice viene garantita la piena accessibilità alle informazioni, alle comunicazioni, agli strumenti, ai servizi e agli spazi dedicati alle iniziative aziendali, cui può aderire in modo facoltativo.

2. Formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro: *Il rientro dai congedi è un momento delicato della vita del/della dipendente, che riprende possesso della sua identità di professionista e contemporaneamente deve conciliarla con il ruolo genitoriale; pertanto, sono stati pensati e attuati una serie di servizi e percorsi per accompagnare il genitore in questo nuovo equilibrio:*

- **Energy Life Coach:** *un servizio di supporto psicologico 24/7 a disposizione di tutti i dipendenti, in collaborazione con psicologi professionisti. Il servizio prevede peraltro una linea dedicata, denominata Energy Life Coach – Genitori, per fornire un supporto specifico alle mamme e ai papà, per le problematiche connesse alla gestione dei figli.*
- **Back to Work:** *un'iniziativa che, tramite l'offerta incontri con esperti del settore, mira a favorire il reinserimento lavorativo post congedo di maternità. L'offerta è stata ampliata con incontri dedicati anche ai papà e ai modelli di famiglia non tradizionale.*
- *Incontri con i manager dei neogenitori per fornire loro gli strumenti necessari per gestire al meglio, anche a livello organizzativo, il rientro dalla maternità o paternità delle risorse che gestiscono.*
- **Toolkit genitorialità,** *un opuscolo con spunti di riflessione e consigli per supportare l'esperienza positiva dei genitori in azienda e contribuire a creare un ambiente di lavoro capace di bilanciare al*

Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

meglio le esigenze di vita privata con quelle professionali.

- *Organizzazione di **Seminari, webinar** ed invio di una **newsletter** a cadenza bimensile per approfondire tematiche relative alla genitorialità consapevole dedicati a neogenitori e genitori con figli adolescenti.*
- ***Employee Resource Group “Genitorialità”**: un gruppo di colleghe e colleghi volontari che ha lo scopo di creare una cultura diffusa sul tema e organizzare iniziative volte a promuovere la genitorialità consapevole, dentro e fuori l’azienda.*

3. Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche: *Possibilità di smartworking 5/5 per genitori con figli fino a 14 anni, in linea con l’attuale normativa nazionale in materia, grazie all’implementazione di sistemi tecnologici ed organizzativi che favoriscono un proficuo ricorso al lavoro da remoto.*

4. Analisi di gender pay gap che neutralizzino i periodi di astensione:

Negli ultimi anni, abbiamo adattato i nostri processi di revisione salariale e messo in atto misure strutturate e mirate alla riduzione del Gender Pay Gap e al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo sull’Equal Pay.

Siamo impegnati nell’equilibrare la composizione uomini/donne della pipeline manageriale promuovendo, con azioni concrete, lo sviluppo delle carriere femminili fino a posizioni di senior leadership.

A tale scopo sono stati introdotti obiettivi strategici a livello di Gruppo che ambiscono ad un’importante crescita della rappresentanza femminile nelle posizioni strategiche (40% entro il 2024) e all’aumento di donne in posizioni manageriali.

Per garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo, e al fine di mitigare il gender gap, Generali Italia ha introdotto misure e monitoraggi specifici nei principi di remunerazione, assegnazione delle premialità e processi di salary review, promozione, identificazione del talento, composizione dei piani di successione e assunzioni:

- *Assunzioni bilanciate per genere su tutti i livelli organizzativi (impiegati/funzionari/dirigenti) e dipartimenti - con particolare attenzione ai ruoli digital e STEM dove è stato inserito quasi il 50% di donne negli ultimi 3 anni;*
- *Promozioni bilanciate per genere;*
- *Budget dedicato e supervisione dei processi di revisione salariale per mitigare casi di Equal Pay Gap;*
- *Processo di identificazione dei talenti bilanciato per genere al fine di garantire pari presenza femminile nei piani di crescita e accelerazione di carriera;*
- *Monitoraggio e incremento della presenza femminile nei Piani aziendali di Successione.*

Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

B. Prevenzione e cura dei bisogni di salute

1. Campagne di prevenzione e vaccinazione:

Ogni anno Generali promuove la campagna vaccinale contro l'influenza, dando ai propri dipendenti la possibilità di effettuare gratuitamente il vaccino.

2. Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità:

I dipendenti del Gruppo godono di una copertura assicurativa che prevede in generale, e quindi anche in caso di maternità:

- *il rimborso dell'80% delle spese sostenute per visite mediche specialistiche ed accertamenti diagnostici;*
- *il rimborso del 100%, nel caso in cui le visite siano effettuate con il SSNN.*

In caso di parto (cesareo e non) è previsto, nel limite dei diversi massimali il rimborso di quanto sostenuto per rette di degenza e altre spese (onorario ai medici e alle ostetriche, accertamenti diagnostici, cure, medicinali, esami riguardanti il periodo di ricovero, assistenza pediatrica/ostetrica).

È stato inoltre introdotto un sostegno psicologico in tema di procreazione assistita, con previsione di rimborso della psicoterapia nell'ambito delle garanzie sanitarie.

3. Attenzione alla medicina di genere:

Il Contratto Integrativo Aziendale (CIA) prevede la possibilità per i dipendenti di ottenere il rimborso di tutti gli accertamenti e le analisi volte ad accertare la sussistenza o il sospetto di uno stato patologico.

Tutti i rimborsi previsti nella copertura sanitaria del CIA sono estesi ai figli considerati a carico, a prescindere dall'effettivo godimento delle deduzioni fiscali da parte del/della dipendente, nonché ai figli del partner convivente, nei limiti dei massimali previsti dal contratto.

C. Adattamento dei tempi e modi di lavoro:

1. 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:

Il nostro Contratto Integrativo Aziendale prevede diverse misure a favore di colleghe e colleghi che sono genitori. In particolare:

- ***Congedi parentali su base oraria:*** 450 ore fruibili fino a 6 anni del bambino.
- ***Congedo parentale:*** integrazione del 10% dell'indennità INPS per il 1° mese di congedo parentale se fruito in via continuativa.
- ***Congedo paternità:*** integrazione dei giorni di congedo di paternità riconosciuti dalla Legge a carico Azienda al 100% fino a un massimo di 12 giorni totali.

Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

- **Permessi retribuiti:** ore di permesso previste da contratto integrativo raddoppiate nel caso di genitori con figli fino a 3 anni, genitori che devono prestare assistenza a figli con gravi disabilità o nel caso di dipendente disabile stesso.
 - **Malattia bambino:** estensione dei permessi non retribuiti per un numero di giorni corrispondente ai giorni di malattia del figlio, sino al compimento del 10° anno di età.
 - **Inserimento figli asilo nido e/o scuola dell'infanzia:** permessi non retribuiti di 5 giorni annui per l'inserimento nell'iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) dei bambini, anche adottivi o in affidamento.
2. Flessibilità di orario d'ingresso e uscita/permessi:
- **Possibilità di Smart Working 5/5 per genitori con figli fino a 14 anni, in linea con l'attuale normativa nazionale vigente in materia.**
 - **Flessibilità oraria prevista da CIA sia in ingresso sia in uscita, estesa temporaneamente e in via eccezionale fino alle 10:30 per tutto il personale.**
 - **Permessi retribuiti per favorire lo svolgimento per tutto il personale di visite mediche e analisi cliniche che non possono essere eseguite al di fuori dell'orario di lavoro.**
3. Passaggio a part-time verticale e orizzontale:
- **È riconosciuta la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da full time a part time ai genitori di figli conviventi non superiori a sedici anni**
 - **Inoltre, per il personale con contratto **part-time e aderente allo Smart Working** che richieda e ottenga di **ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno**, ove la mansione lo consenta, è **accordata una estensione del numero di giorni a settimana effettuabili in Smart Working** per i primi 12 mesi successivi al ripristino del rapporto a tempo pieno, al fine di garantire maggiore flessibilità.**
4. Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione:
- **possibilità di Smart Working 5/5 per genitori con figli fino a 14 anni, in linea con l'attuale normativa nazionale in materia.**
 - **In virtù delle opportunità di miglioramento della conciliazione vita-lavoro derivante dal nuovo modello di lavoro ibrido, Generali ha sottoscritto con le OO.SS. l'accordo sindacale "Next Normal", che regola lo Smart Working, prevede la possibilità di rimodulare, facendo richiesta all'Azienda, il numero di giorni di lavoro da remoto, fino a 4 giorni alla settimana, per le seguenti categorie di dipendenti:**
 - **Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità;**
 - **Lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del congedo parentale;**
 - **Lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;**
 - **Genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni;**
 - **Neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita;**
 - **Lavoratrici/lavoratori vittime di violenza domestica;**
 - **Lavoratrici/lavoratori che assistono (care giver) coniuge, parente o affine di primo grado.**

Inoltre, per il personale con contratto **part-time e aderente allo Smart Working che volesse **ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno**, ove la mansione lo consenta, l'azienda propone la possibilità di**

Manifestazione di adesione - Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità

estendere il numero di giorni a settimana effettuabili in Smart Working per i primi 12 mesi successivi al ripristino del rapporto a tempo pieno.

4. Disponibilità di asili nido (o loro rimborso) e copertura delle spese per la prima infanzia, l'educazione e la assistenza domestica:

Tra le iniziative a supporto della genitorialità Generali ha istituito asili nido aziendali (nelle sedi di Mogliano Veneto e Trieste) e sottoscritto delle convenzioni con asili nido locali ubicati nelle città in cui ci sono le principali sedi aziendali.

*Infine, tra gli interventi e i sostegni economici a favore dei dipendenti e loro familiari, è prevista l'erogazione di premi "variabili", collegati alla redditività e alla produttività dell'impresa, che consentono ai dipendenti di convertire tutto o parte del premio sotto forma di welfare, ossia in **flexible benefit**. Questa opportunità aumenta il potere d'acquisto grazie a una migliore fiscalità. Tra i flexible benefit sono presenti numerosi beni e servizi dedicati alle famiglie: rimborso spese ristorazione e trasporto scolastico, servizi di baby sitting, viaggi di istruzione, sport ecc.*

L'azienda riconosce altresì a tutto il personale un importo a fini welfare, utilizzabile tramite portale dedicato, per l'acquisto di beni e servizi, spese di educazione e tempo. In questo modo è possibile ampliare, organizzare e perfezionare il proprio piano di welfare.