



A2A LIFE CARING

- POLITICHE DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ -

Milano, 11 marzo 2024

[Handwritten signatures in blue ink]
M. Chiron
A. Bette
R. ...

[Handwritten signatures in black ink]
A. ...
B. ...
M. ...
S. ...

Tra

le Società del Gruppo A2A rappresentate da Renato Mazzoncini, Mauro Ghilardi, Cinzia Borasio, Roberto Sangregorio, Roberto Fietta, Giorgio Ceriani, Marzia Pranzo, Rosanna Miano, Alessia Battaglia, Ilaria Pessina e Chiara Tomasi,

e

le OO.SS. Nazionali e Territoriali FILCTEM CGIL, FLAEI CISL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, rappresentate rispettivamente da Ilvo Sorrentino, Mauro Tudino, Amedeo Testa, Cristiano Mazzucotelli, Nora Garofalo, Maurizio Scandurra, Romeo Bregata, Daniela Piras e Marco Pantò

le OOSS Nazionali e Territoriali FP CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, rappresentate rispettivamente da Massimo Cenciotti, Angelo Curcio, Paolo Modi, Fabio Gigli e Luigi Verzicco

PREMESSO CHE:

- Moltissimi Paesi stanno affrontando, negli ultimi decenni, un processo di progressivo invecchiamento della popolazione indotto - oltre che dall'allungamento della vita media - da una evidente situazione di scarsa natalità, manifestando i sintomi di quel fenomeno che già nel 1968 il filosofo e teologo Michel Schooyans descriveva come *"inverno demografico"*;
- Eurostat, l'ufficio statistico dell'Unione Europea, stima che tra il 1° gennaio 2020 e il 1° gennaio 2021, la popolazione dell'Unione sia diminuita di 312 mila persone: un risultato algebrico figlio tuttavia di situazioni disarmoniche nel perimetro, dove ad aumenti importanti come quello della Francia (+0.2 %) si affiancano situazioni di decremento tra i quali spicca il decremento dell'Italia (-0,6%);
- Nel nostro Paese, la crisi demografica è fenomeno ormai risalente: già più di 30 anni fa il numero medio di figli per donna è sceso sotto 1,5 per poi non risalire al di sopra di tale soglia, facendo dell'Italia il primo paese al mondo in cui gli over 65 sono arrivati a superare gli under 15; è stato recentemente stimato che se gli attuali tassi di natalità e mortalità non dovessero modificarsi, il Paese potrebbe passare dagli attuali 59 milioni di abitanti a soli 51 milioni nel 2050;
- una dinamica demografica, quella italiana, che sta ora sempre più erodendo la popolazione in età attiva, indebolendo le possibilità di crescita economica e la sostenibilità del sistema di protezione sociale: l'età sempre più avanzata della cittadinanza fa infatti lievitare in modo consistente sia i costi del sistema previdenziale che quelli del sistema sanitario nazionale; parallelamente il decremento della popolazione attiva genera una diminuzione dei contributi, con conseguente affanno della fiscalità

AS
OB3
[Handwritten signatures and initials]

generale del paese, in un circolo vizioso foriero di ingenerare rischi elevati di stabilità negli anni a venire;

- appare evidente l'urgenza non più differibile per il nostro sistema-paese di adeguate e strutturate politiche di sostegno per le famiglie con figli, da costruire ispirandosi a principi di coerenza complessiva e strutturalità, idonee a fornire risposte lungimiranti e sostenibili ad un problema complesso nelle cause, oltreché nelle sue manifestazioni;
- è opinione condivisa tra le Parti che il dialogo sociale possa assumere ruolo propulsore nel supporto alle famiglie per il contenimento di alcuni degli ostacoli economici e sociali che impattano negativamente sulla scelta di maternità e paternità da parte di lavoratrici e lavoratori, attraverso la promozione di un contesto organizzativo attento e sensibile alle esigenze delle famiglie e mediante l'approntamento di pacchetti di misure di sostegno dedicate.

CONSIDERATO CHE:

- Nel corso degli anni le Parti sono già addivenute alla sottoscrizione di intese contenenti misure di sostegno della genitorialità per i propri dipendenti: tra le più rilevanti certamente una permessistica integrativa a quella prevista dalla Legge, un welfare dedicato al sostegno economico per le spese di studio dei figli, supporto consulenziale psicologico e, al massimo grado possibile, misure di flessibilità atte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro, tra le quali un modello di smartworking ("New Ways of Working") particolarmente avanzato;
- Queste misure hanno certamente contribuito a produrre una serie di riflessi positivi sulla vita dei dipendenti del Gruppo come rilevato dal continuo dialogo e dalle rilevazioni sul loro gradimento e come empiricamente suggerito dal quadro statistico relativo alla situazione aziendale che – seppur rilevato con modalità non scientifiche – testimonia un posizionamento significativamente superiore rispetto alle medie nazionali;
- Concorre certamente a tale risultato la percezione di un Gruppo solido ed in quanto tale capace di garantire adeguate condizioni di stabilità a chi voglia intraprendere il percorso per la costruzione di una famiglia, contando sull'appartenenza ad una realtà storicamente sensibile alle tematiche della genitorialità e della cura dei figli;
- In questo contesto va altresì richiamato il continuo e profondo impegno di A2A nella promozione a tutti i livelli di opportunità di affermazione professionale delle donne, ma anche il contributo di diversità del punto di vista femminile. A2A ha infatti investito notevolmente su una serie di iniziative finalizzate a garantire la parità di genere e ha da ultimo conseguito le certificazioni Uni-PDR 125:22 per molte delle sue Società (A2A S.p.a.; Aprica S.p.a.; Amsa S.p.a.; Unareti S.p.a.; A2A Energia S.p.a.; Gencogas S.p.a.);



A series of approximately ten handwritten signatures in various colors (blue, green, black) are located at the bottom of the page, overlapping the text of the last bullet point.

CONDIVIDENDO LE PARTI CHE:

- In considerazione dello scenario rappresentato, le Parti si riconoscono nel comune spirito di preoccupazione per la complessiva situazione del Paese e per le potenziali evoluzioni future, in assenza di interventi immediati;
- Non è più rinviabile l'avvio della ricerca di soluzioni adeguate per realizzare una inversione di tendenza necessaria a preservare la stabilità del sistema; nella ricerca di tali risposte, fermo il ruolo fondamentale della legislazione nazionale, le parti riconoscono l'importanza dell'approntamento di Piani Aziendali che – testimoni della sensibilità dei Gruppi promotori verso il tema della genitorialità, nelle diverse forme in cui oggi è presente nella nostra società – sappiano valorizzare la famiglia non solo come nucleo sociale di riproduzione delle generazioni, ma anche quale particella di dimensione collettiva fondamentale per il presente e il futuro sociale ed economico del nostro Paese;
- Il Gruppo A2A ha deciso di investire su un bouquet di misure finalizzate a perseguire obiettivi di conciliazione tra la vita personale e il lavoro smussando le barriere organizzative che ingenerino difficoltà familiari, da un lato, e dall'altro di sostegno alle famiglie nell'educazione e nella cura dei figli con aiuti concentrati soprattutto sul ciclo della cura e dello sviluppo educativo-culturale; nondimeno, verranno approntate misure di sostegno ai temi della fertilità mediante interventi di aiuto psicologico ed economico;
- A completamento di un intervento a così ampio spettro, si sancisce il riconoscimento della centralità di un accurato lavoro sulla cultura del management, al fine di adeguare e mantenere - anche mediante esperienze di *team coaching* - il giusto grado di attenzione alla genitorialità nella scelta delle migliori modalità gestionali, di valutazione delle persone e di gestione delle carriere, maturando la visione della maternità e paternità come esperienze di vita rafforzative delle capacità di relazione e comportamentali usualmente indicate come *soft skills*;

TUTTO CIÒ PREMESSO, CONSIDERATO E CONDIVISO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo
2. RICONFERMA DELLA STRUMENTAZIONE ESISTENTE E DIREZIONI DI ULTERIORE SVILUPPO: le Parti riconfermano la coerenza delle misure storicamente approntate dal Gruppo (dal lavoro agile alle ulteriori misure di sostegno al rientro al termine di periodi di maternità) con lo spirito rappresentato nelle premesse soprariportate; le misure verranno pertanto integrate ed armonizzate nell'ambito dello storico intervento che discenderà dall'applicazione dell'intesa odierna;
3. IL PERIMETRO DI APPLICAZIONE: le misure inserite nel piano di cui alla presente intesa devono intendersi riferite all'intero perimetro delle famiglie – nelle diverse forme oggi esistenti nel contesto sociale - dei lavoratori impiegati presso le società in epigrafe;

A series of handwritten signatures in various colors (blue, green, black) are written across the bottom of the page, corresponding to the parties mentioned in the text.

4. LE LINEE DI INTERVENTO: si condivide la necessità di una azione del Gruppo simultanea nelle due seguenti dimensioni, necessarie e tra loro interdipendenti:

a. CULTURA: le Parti, valutando positivamente il consolidamento, ad opera del Gruppo, del progetto di *team coaching* richiamato in premessa, auspicano la prosecuzione ed intensificazione degli interventi per l'accrescimento della cultura aziendale di valorizzazione della genitorialità a beneficio di tutta la popolazione del nostro Gruppo, nell'ottica di favorire un processo virtuoso di crescente attenzione verso la condizione dei lavoratori genitori;

b. MISURE: si prevede l'approntamento delle seguenti linee di intervento per il sostegno alla genitorialità:

- Misure previste per chi è già genitore:
 - estensione del mese aggiuntivo di congedo retribuito di maternità a tutto il perimetro della presente Intesa, ed introduzione della possibilità alternativa di optare per la liquidazione del relativo valore;
 - introduzione del mese aggiuntivo di congedo retribuito di paternità a tutto il perimetro della presente Intesa, ed introduzione della possibilità alternativa di optare per la liquidazione del relativo valore;
 - Previsione di contributi a supporto dell'educazione e della conciliazione: verranno riconosciute le seguenti spese per servizi di educazione ed istruzione ammessi al beneficio fiscale quali, a titolo di esempio libri, tasse scolastiche, asili nido, baby sitter:

MISURA	VALORE MAX PER ANNO PER FIGLIA/O
Box nascita	
Contributo 0 - 3 anni	3.250€
Contributo 4 - 6 anni	700€
Contributo 7 - 11 anni	300 €
Contributo baby sitter 4 – 10 anni	450 €
Contributo campus estivi 6 - 13 anni	800 €
Contributo 12 – 18 anni	200 €

Sarà indagata la possibilità di favorire soluzioni di prestito per l'iscrizione e la frequenza di percorsi di studio universitari per i figli dei dipendenti che ne facciano



richiesta, con un massimale complessivo determinato per l'intero percorso, mediante formule dedicate di convenzionamento con Istituti Bancari.

- Misure previste per chi vorrebbe diventare genitore: verranno approntate soluzioni ulteriori con la finalità di favorire una maggiore consapevolezza rispetto alle tematiche legate alla fertilità nonché dare un supporto concreto alla procreazione:
 - Attività di divulgazione e sensibilizzazione: iniziative per sviluppare nelle persone la conoscenza e la consapevolezza delle tematiche medico/psicologiche legate alla fertilità: corretti stili di vita, tempi biologici, aspetti psicologici legati alla maternità/paternità/PMA;
 - Supporto alla procreazione: in fase di verifica un pacchetto di misure che offra sostegno economico/assicurativo per la partecipazione a programmi di procreazione assistita;

5. **COMPLETAMENTO DEGLI ASSETTI REGOLAMENTARI ED ULTERIORI MISURE DI FLESSIBILITA'**: l'intesa odierna, già riconosciuta nel proprio elevato valore politico, si intende destinata a progressivo completamento mediante elaborazione di documenti di dettaglio per la specifica delle regole applicative dei singoli istituti; resta peraltro inteso che le Parti, nell'ambito delle periodiche interlocuzioni a livello di Società o di business di operatività, continueranno a confrontarsi in merito alle possibili adozioni di soluzioni di flessibilità, anche orarie, secondo logiche di contemperamento tra le esigenze organizzative e produttive e l'attenzione verso la condizione genitoriale e le dinamiche di vita familiare dei lavoratori.
6. **COORDINAMENTO CON LE INIZIATIVE DEI CIRCOLI RICREATIVI**: l'implementazione delle misure sopraindicate verrà condotta tra le Parti in correlazione all'offerta dei circoli ricreativi, condividendo le medesime l'opportunità di prevedere un confronto costante funzionale all'individuazione delle migliori modalità di proposizione dei servizi, secondo logiche di integrazione e armonizzazione con quanto già esistente;
7. **IMPEGNO RECIPROCO ALLA DIVULGAZIONE**: i firmatari della presente intesa si faranno Parte attiva, ciascuno per i canali di propria pertinenza, ovvero anche congiuntamente, nella divulgazione dei contenuti del Protocollo odierno, al fine di favorirne le piene conoscenza e comprensione presso la popolazione dei beneficiari.
8. **LA DECORRENZA**: tenuto conto dei tempi necessari alla implementazione amministrativa ed informatica di quanto previsto nella presente intesa, gli istituti definiti dal presente accordo avranno efficacia a partire dall'Anno Scolastico 2024/25, tenuto conto di quanto risulterà definito nell'ambito delle regolamentazioni applicative di cui al punto 5. e delle previsioni della normativa applicabile;
9. **SPERIMENTALITA' E MONITORAGGIO DEI RISULTATI**: l'iniziativa del Gruppo, dotata di carattere sperimentale, avrà una durata tecnica iniziale di tre anni, prevedendosi che le Parti si reincontrino, anche nell'ambito degli approfondimenti sulle tematiche del Welfare affrontate dall'Osservatorio di cui al



