



valore^D



LAVORO DI CURA E GENITORIALITÀ

progetto di Valore D
promosso da Snam e Generazione Donna



Generazione Donna è un gruppo composto da oltre 20 realtà¹, tra aziende, associazioni e fondazioni, che si incontra per discutere di temi quali la parità salariale, il progresso di carriera, il lavoro di cura e la genitorialità. Guidata nei suoi primi incontri da esperti e con l'obiettivo di definire insieme degli obiettivi da raggiungere, anche attraverso la condivisione di best practice, Generazione Donna analizza questi temi creando sinergie con altre realtà fortemente attive su tali fronti e a supporto di esse.

Snam è una delle principali società di infrastrutture energetiche al mondo e una delle maggiori aziende quotate italiane per capitalizzazione. Grazie a una rete sostenibile e tecnologicamente avanzata, garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti e abilita la transizione energetica.

Snam lavora sulla parità di genere integrandola pienamente nella strategia aziendale attraverso una serie di iniziative e policy che mirano a promuoverla. Nello specifico, per esempio, le politiche di genere hanno un ruolo di grande rilievo nella ESG Scorecard² dell'azienda con degli obiettivi relativi alla percentuale di donne in posizioni di leadership. Inoltre, al fine di garantire l'uguaglianza sin dal primo contatto con l'azienda, Snam ha sviluppato una Diversity Recruiting Policy, volta a creare una metodologia standardizzata e inclusiva del processo di selezione e a garantire pari opportunità. La diversità di genere è infine inserita nel piano di incentivazione a lungo termine del top management con un peso del 10%, su un totale complessivo delle tematiche ESG del 20% e nello Statuto, in riferimento alla composizione degli organi sociali.

Valore D è la prima associazione di imprese in Italia – oltre 280 ad oggi, per un totale di più di due milioni di dipendenti – che da oltre dieci anni si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese. L'associazione è nata nel 2009 dall'incontro tra dodici manager di altrettante aziende virtuose e l'approccio integrato che utilizza è vincente per la capacità di fornire alle imprese strumenti efficaci e confronto interaziendale con le istituzioni.

¹ Accenture, Baker Hughes, Barilla G. & R. F.lli, BCG, Botta Packaging, Chiesi Farmaceutici, Danone, Deloitte Italy, EY, Findomestic Banca, Fondazione Compagnia di San Paolo, Fondazione Kenta, Fuori Quota, Generali Italia, Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia, Gruppo Enel, Hewlett Packard Enterprise, INWIT, L'Oréal Italia, Marsh, Pirelli, Politecnico di Milano, Snam e Fondazione Snam, TIM, Valore D, Vodafone Italia, Wind Tre, Zurich.

² La [ESG Scorecard](#) di Snam fissa degli obiettivi per la durata del piano strategico dell'azienda in aree ESG prioritarie, tra queste, la diversità di genere è rappresentata in prima posizione.



Si ringraziano tutte le realtà che partecipano a questa iniziativa:

accenture

Baker Hughes

Barilla
The Italian Food Company. Since 1877.

BCG

Eco Packaging
BOTTA

Chiesi

CRÉDIT AGRICOLE

DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

Deloitte.

enel

EY
Building a better working world

findomestic
GRUPPO BNP PARIBAS

Fondazione
Compagnia
di San Paolo

GENERALI

Hewlett Packard
Enterprise

INWIT
Infrastrutture Wireless Italiane

L'ORÉAL
ITALIA

Marsh

PIRELLI

POLITECNICO
MILANO 1863

snam

TIM

vodafone

WINDTRE

ZURICH

Si ringraziano per la partecipazione e il loro prezioso contributo ai tavoli di lavoro: Alessandra Casarico, Ferruccio Resta, Giustina Destro, Ignazio Rocco di Torrepadula, Licia Cianfriglia e Maurizia Iachino.

Per la realizzazione del documento si ringraziano:

Redazione e stesura: Benedetta Pingue, Sofia Maroudia

Coordinamento editoriale: Benedetta Pingue, Marta Luca, Naila Pratelli, Sofia Maroudia, Ulrike Sauerwald

Coordinamento grafico: Roberto Bernardini



Indice

1. Introduzione e contesto	5
1.1. Il lavoro di cura non retribuito	
1.2. Il lavoro di cura è a carico delle donne	
1.3. Come si è evoluto il quadro normativo sul lavoro di cura e la genitorialità	
1.4. L'effetto del lavoro di cura sulle donne - focus lavorativo	
1.5. Conclusioni	
2. Italia: quadro normativo	11
2.1. Misure a sostegno del lavoro di cura	
2.2. Misure a sostegno della genitorialità	
3. Best practice legislative	18
3.1. Lavoro di cura - casi studio	
3.2. Genitorialità - casi studio	
Appendice: le best practice del gruppo	22





INTRODUZIONE E CONTESTO

1. Introduzione e contesto

La parità di genere è un **diritto umano** e rappresenta la condizione necessaria per un mondo prospero e sostenibile. La sua importanza è infatti sancita dalla sua presenza negli **Obiettivi di Sviluppo del Millennio** (obiettivo n.3) e negli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (obiettivo n.5).

Due aspetti rilevanti che ricadono in quest'ambito sono legati al **lavoro di cura** e alla **genitorialità**.

Questi, poiché prevalentemente a carico delle donne, possono creare disparità lavorative e di opportunità di realizzazione personale.

L'obiettivo di questo documento è di fare un quadro sulle problematiche relative al lavoro di cura e alla genitorialità esistenti nella nostra società e sull'impatto che generano sulla componente femminile. L'elaborato riporta inoltre l'insieme delle misure introdotte dallo Stato italiano, esempi di best practice legislative e le best practice del gruppo di lavoro.

1.1. Il lavoro di cura non retribuito

Il concetto di lavoro di cura non retribuito³ include al suo interno due diverse categorie:

- **Lavoro domestico**, che si riferisce a mansioni quali ad esempio la pulizia della casa, la preparazione dei pasti e il lavaggio dei vestiti;
- **Lavoro di cura delle persone**, rivolto a favore di figli (aiuto a lavarsi, vestirsi, mangiare, l'accompagnamento a scuola, gli aiuti nei compiti scolastici, le attività di compagnia, di sorveglianza o di gestione quotidiana ecc.) o a favore di familiari malati, disabili o anziani (prestazioni sanitarie, accudimento e assistenza, aiuto nelle attività domestiche, compagnia, accompagnamento ecc.).

Quando si parla di lavoro non retribuito si intende che la persona che svolge l'attività non riceve un salario e che il lavoro, non viene conteggiato nei calcoli del PIL.

Per questi motivi, il **lavoro domestico e di cura sono per lo più invisibili nelle statistiche economiche** e vengono sottostimati dai decisori politici, benché sia stato osservato che il valore monetario corrisponda a una percentuale compresa tra il **20% e oltre il 60% del PIL**⁴ a seconda dei particolari contesti nazionali in tutto il mondo.

Figura 1. Valore della produzione delle famiglie rispetto al PIL nel 2008⁵



³ #lavoroinvisibile, verso l'uguaglianza di genere nel lavoro di cura. Action Aid, 2014

⁴ Antonopoulos R. 2009. The Unpaid Care Work-Paid Work Connection. Working paper 86. ILO

⁵ Ahmad, N., and S. H. Koh. 2011. "Incorporating Estimates of Household Production of Non-Market Services into International Comparisons of Material Well-Being." OECD Statistics Directorate Working Paper No. 42.



Tali stime, sono importanti però perché hanno il merito da un lato di far emergere il valore del lavoro di cura e dall'altro di informare le politiche in campo economico e sociale.

Secondo i dati Istat⁶, nel nostro Paese la responsabilità di cura è in capo a **12 milioni e 746 mila persone** tra i 18 e i 64 anni, ovvero il **34,6% della popolazione**. Il valore è leggermente superiore alla media europea pari al 34,4%.

In particolare:

- 2 milioni e 827 mila persone si occupano di familiari malati, disabili o anziani
- 646 mila persone curano contemporaneamente figli con meno di 15 anni e altri familiari di 15 anni e più non autosufficienti
- 10 milioni e 564 mila persone curano figli minori di 15 anni
- 353 mila persone curano figli minori di 15 anni non coabitanti

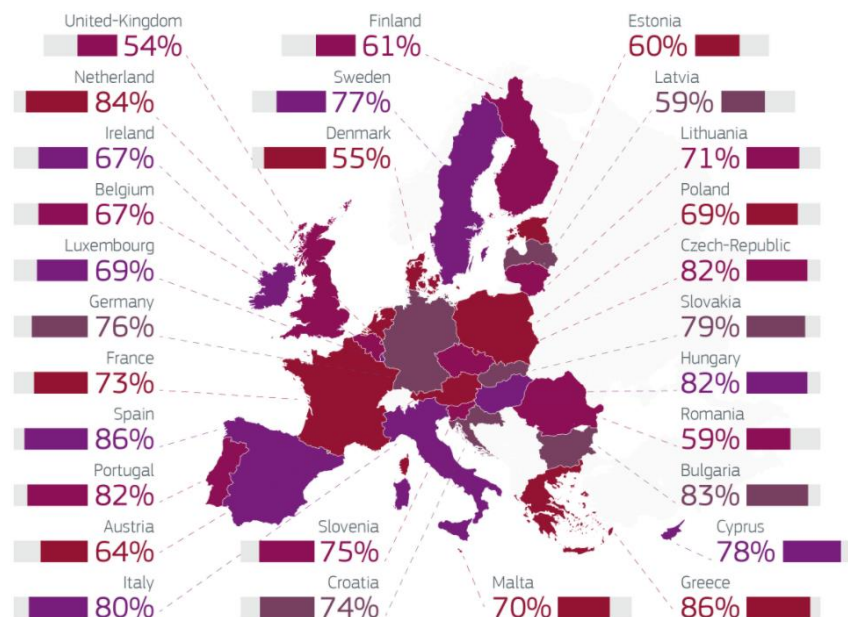
Il problema dell'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure, inoltre, è reso sempre più rilevante dall'invecchiamento progressivo della popolazione che interessa il nostro Paese.

1.2. Il lavoro di cura è a carico delle donne

A livello globale, il **lavoro di cura non retribuito** è svolto per il **75% dalle donne**⁷.

In media, nel mondo, le **donne trascorrono il doppio del tempo rispetto agli uomini in attività domestiche e quasi 5 volte in attività legate al lavoro di cura delle persone**, mentre nei paesi OCSE le **mamme che lavorano dedicano il 50% del tempo in più alla cura dei figli rispetto ai papà che non lavorano**⁸.

Figura 4. Quanto tempo in più le donne dedicano al lavoro di cura rispetto agli uomini⁹



⁶ Conciliazione tra lavoro e famiglia, Istat, 2019

⁷ [Donne e lavoro, l'impatto del Covid e il futuro dell'occupazione femminile - Corriere.it](#)

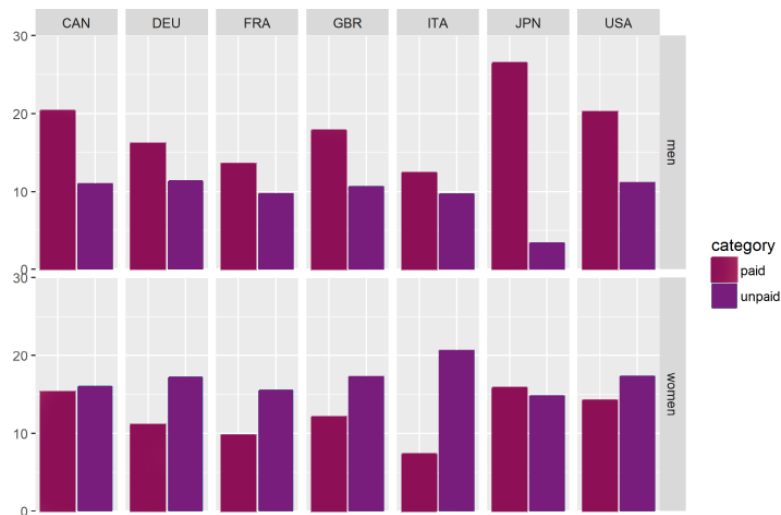
⁸ #lavoroinvisibile, verso l'uguaglianza di genere nel lavoro di cura, Action Aid, 2014

⁹ [Donne e lavoro, l'impatto del Covid e il futuro dell'occupazione femminile - Corriere.it](#)



L'Italia è tra i paesi europei con la percentuale più elevata di tempo che le donne dedicano al lavoro di cura in più rispetto agli uomini, tuttavia si posiziona meglio di paesi come il Portogallo e l'Olanda.

Figura 5. Attività domestiche non pagate e lavoro o studio retribuito per genere¹⁰ (% del tempo totale speso) - I dati si basano sulle ultime indagini disponibili per ciascun paese



Mentre per quasi tutte le economie del G7 la quantità di tempo dedicato al lavoro o allo studio dagli uomini supera quello dedicato alle attività domestiche non retribuite, per le donne è il contrario. **In tutti i paesi, infatti, le donne hanno trascorso, in media, più tempo in attività non retribuite rispetto agli uomini, con il divario maggiore che si registra in Italia e in Giappone.** Per le donne, le percentuali di tempo trascorso in attività domestiche non retribuite vanno da circa il 15% in Francia e Giappone a più del **20,5% in Italia**.

Secondo i dati dell'OCSE in Italia la tendenza alla **“femminilizzazione” della cura** è particolarmente forte. Ciò è dovuto anche ad un fattore demografico, dal momento che la cosiddetta **“generazione sandwich”**, cioè persone tra i 50 e i 60 anni **sulla quale grava sia il carico di cura dei genitori anziani sia quello dei figli**, è prevalentemente costituita da donne¹¹.

Con riferimento esclusivo al carico di lavoro di cura derivante dall'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure, svolto da persone nella fascia di età tra i 45 e i 64 anni, l'Istat ci comunica che in 6 casi su 10 sono le donne a svolgere questo compito¹².

1.3. Come si è evoluto il quadro normativo sul lavoro di cura e la genitorialità

La genitorialità, intesa come il dovere dei genitori di prendersi cura dei figli in tutti i loro bisogni e necessità, è un concetto che rientra nel più ampio lavoro di cura. In tal senso, infatti, anche la genitorialità risulta essere spesso a carico quasi esclusivo delle donne.

A livello giuridico, i ruoli riconosciuti all'interno della famiglia non sono sempre stati gli stessi, infatti l'art. 316 del Codice Civile del 1942, “esercizio della patria potestà” riporta che la potestà sui figli è esercitata dal padre. Con la riforma del diritto di famiglia (legge n. 151 del 1975), la **potestà genitoriale**,

¹⁰ Including unpaid household activities: An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward, OECD Statistics Working Papers 2018/04

¹¹ Primo rapporto sul lavoro di cura in Lombardia – Gli anziani non autosufficienti, Pasquinelli, 2015

¹² Conciliazione lavoro e famiglia, Istat, 2019



ha sostituito la patria potestà, **parificando i diritti e i doveri della madre e del padre nei confronti dei figli.**

Nel 2013 c'è stato un importante sviluppo positivo per il quale il concetto di potestà è stato superato e sostituito dalla **responsabilità genitoriale**, la quale, come sottolineato nel d.lgs. 154/2013, è **in capo ad entrambi i genitori e deve essere esercitata di comune accordo.**

Gli stessi sviluppi si verificano anche in ambito lavorativo. Con la **Legge Fornero** (L. 92/2012) infatti, si compie un altro passo importante attraverso l'introduzione, come misura sperimentale per gli anni 2013-2015, del **congedo di paternità**. Quest'ultimo ha conferito al padre il diritto di astenersi dall'attività lavorativa e di fruire di un giorno di congedo obbligatorio e di 2 giorni di congedo facoltativo, in alternativa alla madre.

Nel corso del tempo, i **miglioramenti sono stati continuativi**. Infatti, ad oggi, la legge di bilancio 2021¹³ ha portato a **10 il numero dei giorni di congedo di paternità obbligatorio** per l'anno solare 2021 e di pari passo, molti studi dimostrano il desiderio dei padri di oggi di essere sempre più presenti nella vita dei figli, ai quali si sentono più vicini e complici¹⁴.

1.4. L'effetto del lavoro di cura sulle donne - focus lavorativo

Il Fondo Monetario Internazionale sostiene che la possibilità delle donne di partecipare al mercato del lavoro è spesso limitata a causa della quantità del lavoro di cura non retribuito che ricade su di esse¹⁵.

Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare dei figli o parenti non autosufficienti comporta una modulazione dei tempi che può riflettersi sulla partecipazione degli individui al mercato del lavoro, soprattutto per le donne.

Il 67,3% degli uomini e il 68,2% delle donne di età tra i 18 e i 74 anni in Italia, è d'accordo sul fatto che **per una donna le responsabilità familiari, rappresentano un ostacolo nell'accesso a posizioni dirigenziali**¹⁶.

- In Italia, la percentuale di donne con almeno un figlio che **non ha mai lavorato per prendersene cura è pari all'11,1%**, rispetto ad una media europea del **3,7%**¹⁷.
- Nell'UE, il **29%** delle donne afferma che il **motivo principale per cui lavora a tempo parziale è dovuto alle responsabilità di assistenza**, rispetto a solo il 6 % degli uomini¹⁸.
- Nel 2019, in Italia sono **37.611 le donne** che hanno **lasciato il lavoro dopo il parto**¹⁹.
- **Il tasso di inattività dei genitori cresce all'aumentare il numero dei figli**. Nel 2020, il tasso di inattività delle madri con **un figlio** è stato del **32,4%**, arrivando al **50,6% in presenza di 3 o più figli**; per i padri tali valori sono del 7,6% e 10,1%²⁰.
- Tra le donne nella fascia di età tra i 45 e i 64 che svolgono il lavoro di cura derivante dall'assistenza a familiari malati, disabili o anziani bisognosi di cure, **solo una su due è occupata**²¹.

¹³ Art. 1 legge 30 dicembre 2020, n. 178

¹⁴ [Di cosa si occupa il papà 2.0? Ecco i compiti che prima non aveva - Società & Diritti - ANSA.it](#)

¹⁵ Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity, International Monetary Fund, 2013

¹⁶ Come cambia la vita delle donne 2004-2014, Istat, 2015

¹⁷ Conciliazione lavoro e famiglia, Istat, 2019

¹⁸ Eurostat, «Why do people work part-time?», 2019

¹⁹ [Donne e lavoro, l'impatto del Covid e il futuro dell'occupazione femminile - Corriere.it](#)

²⁰ Le equilibriste. La maternità in Italia 2021, Save the Children

²¹ Conciliazione lavoro e famiglia, Istat, 2019



Nonostante ciò, l'Italia ha visto una **crescita positiva del tasso di occupazione femminile**, che nel decennio 2009-2019 è passato **dal 46,4% al 50,1%**²².

Anche se sono entrambi i genitori a riscontrare problemi di conciliazione, **sono soprattutto le donne ad aver modificato qualche aspetto della propria attività lavorativa** per combinare il lavoro con le esigenze di cura e se da un lato il ricorso al lavoro part-time aiuta a conciliare famiglia e lavoro, dall'altro lato implica guadagni inferiori, non soltanto per le ridotte ore lavorate ma anche perché a parità di mansioni la **retribuzione oraria è inferiore**²³.

Il ricorso a **forme di flessibilità lavorativa**, intesa come flessibilità nell'adempimento della prestazione lavorativa in termini di orari e di spazi, rappresenta invece una **leva strategica delle politiche aziendali** orientate ad una maggiore conciliazione vita-lavoro, poiché senza ricadute sulla retribuzione, permette un maggior bilanciamento tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori e delle lavoratrici²⁴.

1.5. Conclusioni

Rispetto a quanto esaminato fino ad ora, possiamo concludere che sono molteplici gli impatti positivi che potrebbero derivare da una maggiore condivisione del lavoro di cura e dalla genitorialità:

- **Opportunità:** il bilanciamento del lavoro di cura permetterebbe di creare **più opportunità per le donne**, e quindi favorire la parità di genere, **limitando gli ostacoli** anche a livello lavorativo e garantendo una maggiore possibilità di partecipazione femminile e pari opportunità di leadership in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
- **PIL:** una ricerca del **McKinsey Global Institute**²⁵ evidenzia come l'uguaglianza tra uomo e donna apporterebbe un **aumento del PIL globale del 26%**, mentre come sottolineato da una ricerca del **World Economic Forum**, la partecipazione delle **donne** al mercato del **lavoro lo farebbe crescere fino al 35%**, che in Italia si tradurrebbe in una crescita del PIL di oltre mezzo punto l'anno²⁶.
- **Assetto culturale:** una maggiore condivisione del lavoro di cura avrebbe anche un effetto sul fronte culturale, promuovendo sempre più un cambiamento a favore di un modello paritario, che possa maggiormente ispirare le future generazioni.
- **Nucleo familiare:** la partecipazione attiva ed equamente distribuita di entrambe le figure genitoriali risulta essere **cruciale ai fini dello sviluppo armonico del bambino**²⁷. Programmi ed interventi a sostegno di tale condivisione, sono infatti in grado di promuovere benessere all'intero nucleo familiare, con ricadute positive sulla salute mentale dei genitori, sullo sviluppo del bambino, inclusi la prevenzione della violenza domestica, la protezione e la cura dei bambini affetti da disabilità, gli esiti scolastici e lavorativi a lungo termine²⁸.

²² [Tasso di occupazione \(istat.it\)](https://www.istat.it)

²³ [Donne e lavoro, l'impatto del Covid e il futuro dell'occupazione femminile - Corriere.it](https://www.corriere.it)

²⁴ Indagine per nuovi modelli di conciliazione vita-lavoro, WelfareNet

²⁵ The Power of Parity: how advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, McKinsey Global Institute, 2015

²⁶ [Donne e lavoro, l'impatto del Covid e il futuro dell'occupazione femminile - Corriere.it](https://www.corriere.it)

²⁷ Fathers' involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies, Sarkadi A. et al, 2008

²⁸ Investire nell'infanzia: prendersi cura del futuro a partire dal presente, Alleanza per l'infanzia, 2020





ITALIA: QUADRO NORMATIVO

2. Italia: quadro normativo

Nei paesi europei, molti Stati membri hanno introdotto delle riforme per il sostegno al lavoro di cura e alla genitorialità, come quelle finalizzate ad **ampliare significativamente l'assistenza all'infanzia**, ad incoraggiare una **condivisione più equa dei diritti ai congedi per motivi familiari** e ad **aumentare la partecipazione delle donne alla forza lavoro**.

In Italia, lo Stato prevede due importanti misure a sostegno del lavoro di cura, ossia i permessi retribuiti e il congedo straordinario, mentre prevede in quantità maggiore istituti a sostegno della genitorialità e della famiglia, come il congedo di maternità, di paternità, parentale, per malattia del figlio, i riposi giornalieri e il rilascio di premi, bonus e assegni.

Secondo le **stime OCSE, l'Italia nel 2017 ha destinato alla spesa pubblica per le famiglie una somma pari ad una percentuale del PIL superiore alla media - il 2,5%²⁹ rispetto al 2,3% - posizionandosi così al 17° posto sui 37 paesi.**

2.1. Misure a sostegno del lavoro di cura

Permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 della Legge 104/92³⁰

Con il termine "**Legge 104**" si intende la legge quadro risalente al 1992, che detta all'interno dell'ordinamento i principi generali inerenti "diritti, integrazione sociale e assistenza delle persone handicappate"³¹.

La norma rappresenta la risposta legislativa per assicurare adeguato sostegno, sia all'individuo disabile, sia ai familiari che in molti casi si prendono cura di loro.

La norma, che dà la possibilità di usufruire di permessi retribuiti, è generalmente indirizzata alle persone disabili, ma la disciplina voluta dal legislatore tiene anche in debita considerazione altre persone oltre al soggetto disabile: se vi è un disabile grave infatti, genitori, coniuge nonché parte dell'unione civile e parenti (entro determinati gradi), divengono anch'essi fruitori delle misure previste dalla Legge 104.

I permessi retribuiti ai sensi dell'art. 33 spettano ai lavoratori dipendenti:

- Disabili in situazione di gravità³²;
- Genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità;
- Coniuge, parte dell'unione civile, convivente di fatto, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità. Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di 3° grado soltanto qualora i genitori, il coniuge, la parte dell'unione civile o il convivente di fatto della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti.

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di **figli disabili in situazioni di gravità minori di 3 anni** spettano in alternativa:

- 3 giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- Prolungamento del congedo parentale: i giorni fruiti a titolo di congedo parentale ordinario e di prolungamento del congedo parentale non possono superare in totale i 3 anni, da godere entro il compimento del 12° anno di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia;

²⁹ OECD.Stat, Family database: public policies for families and children

³⁰ [INPS - Permessi retribuiti ai sensi dell'art.33 della legge n.104/92](#)

³¹ Art.2 L.n.104/1992

³² Ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92 riconosciuta dall'apposita Commissione Medica Integrata ASL/INPS



- Permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore.

Ai genitori biologici di **figli disabili in situazione di gravità di età compresa tra i 3 e i 12 anni** e ai genitori adottivi o affidatari di figli disabili in situazione di gravità che abbiamo compiuto i 3 anni di età ed entro i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore, spettano in alternativa:

- 3 giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore;
- Il prolungamento del congedo parentale come precedentemente descritto.

Ai genitori biologici, adottivi o affidatari di **figli disabili in situazione di gravità oltre i 12 anni di età o oltre i 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore e ai genitori, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto³³, ai parenti e agli affini** della persona disabile in situazione di gravità spettano:

- 3 giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore.

I permessi vengono retribuiti nelle seguenti modalità:

- I permessi **fruiti a giorni³⁴ o fruiti a ore³⁵** sono indennizzati sulla base della **retribuzione effettivamente corrisposta**;
- I permessi concessi a titolo di **prolungamento del congedo parentale** sono indennizzati al **30% della retribuzione effettivamente corrisposta**.

Congedo straordinario ai sensi dell'art.42 del D.lgs. 151/2001³⁶

Il **congedo straordinario** spetta secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei primi:

- Al **coniuge convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
- Ai **genitori**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità;
- Al **figlio convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
- Ai **fratelli o sorelle conviventi** della persona disabile in situazione di gravità;
- Ai **parenti/affini entro il 3° grado conviventi** della persona disabile in situazione di gravità.

Spetta ai lavoratori dipendenti (anche se con rapporto di lavoro part-time), quando la persona per la quale è richiesto si trovi in **situazione di disabilità grave e non sia ricoverata a tempo pieno**.

I lavoratori aventi diritto al congedo straordinario possono richiedere fino ad un **massimo di 2 anni di congedo straordinario** nell'arco della vita lavorativa.

Durante tutto il periodo di fruizione del beneficio viene corrisposta una **indennità nella misura della retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo**.

³³ Art. 1, commi 36 e 37, legge 76/2016

³⁴ Circ. 80/95 par. 4

³⁵ Assimilati ai permessi per allattamento Circ. 162/93 punto 1, 8° capoverso

³⁶ [INPS - Assistenza ai disabili](#)



2.2. Misure a sostegno della genitorialità³⁷

Congedo di maternità³⁸

È il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio. In presenza di condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, come a seguito della rinuncia totale o parziale della madre lavoratrice al congedo di maternità, per morte e infermità, abbandono o affidamento esclusivo, l'astensione dal lavoro spetta al padre.

Il congedo di maternità:

- Spetta alle lavoratrici con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo, per nascita, adozione e affidamento;
- Inizia 2 mesi prima del parto e termina dopo 3 mesi dalla nascita; vi è la facoltà in alternativa di usufruire di un mese del congedo prima della nascita e 4 successivamente, o di tutti e 5 i mesi unicamente dopo il parto;
- In caso di interruzione di gravidanza dopo 180 giorni o di decesso del bambino, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo del congedo di maternità;
- Prevede un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera, calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità.

Congedo di paternità³⁹

Si compone di un periodo obbligatorio ed uno facoltativo, che riconosce al padre il diritto di astenersi dall'attività lavorativa.

Obbligatorio

- Compete ai padri lavoratori dipendenti per la nascita, l'adozione, affidamento e morte perinatale;
- Per un periodo complessivo di 10 giorni⁴⁰;
- Fruibile entro i primi 5 mesi di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia;
- Indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

Facoltativo

- Il giorno di congedo facoltativo del padre è condizionato alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di un giorno di congedo maternità obbligatorio;
- Fruibile entro i primi 5 mesi di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia;
- Indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione.

³⁷ Nel corso della 18ª legislatura sono state presentate tra Camera e Senato diverse proposte di legge di iniziativa parlamentare in materia di congedi. Tra queste, si segnala da ultimo la proposta di legge ([AC n. 3364](#)) a prima firma dell'On. Fusacchia (FacciamoEco) che istituisce il congedo di paternità obbligatorio per tutti i papà, indipendentemente dal tipo contratto e di lavoro che svolgono, per un periodo continuativo di tre mesi, nel primo anno di vita del bambino, con un'indennità pari al 100% della retribuzione.

³⁸ [INPS - Congedo di maternità](#)

³⁹ [INPS - Congedo di paternità](#)

⁴⁰ Reso strutturale a partire dal 2021, con l'articolo 1 comma 134 della Legge di bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234)



Congedo parentale⁴¹

È concesso ai genitori naturali, adottivi o affidatari, in costanza di rapporto di lavoro, di solito successivamente al congedo di maternità e paternità.

- Per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi; può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente;
- Fruibile entro i primi 12 anni di vita del bambino;
- Per i primi 6 anni di vita del bambino si ha diritto a un'indennità pari al 30% della retribuzione;
- Prevista la facoltà di chiedere per una sola volta, in alternativa al congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale;
- Prevista la possibilità per i genitori di scegliere tra la fruizione giornaliera o oraria, con preavviso di rispettivamente 5 e 2 giorni.

Congedo per malattia del figlio⁴²

Il Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità, prevede la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti, di astenersi, alternativamente ma illimitatamente, dal lavoro per **periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni**.

Ciascun genitore, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel **limite di 5 giorni lavorativi all'anno**, per le malattie di ogni figlio di **età compresa fra i 3 e gli 8 anni**.

Il congedo per malattia del figlio spetta anche ai genitori adottivi o affidatari e prevede l'obbligo del certificato di malattia rilasciato dal medico curante.

A meno che non vi sia diversa previsione nel CCNL di riferimento, tale congedo non è retribuito.

Riposi giornalieri (cd. per allattamento)⁴³

Gli artt. 39 e 40 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità, riportano rispettivamente "Riposi giornalieri della madre" e "Riposi giornalieri del padre".

Secondo tali disposizioni, il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri di usufruire, durante il primo anno di vita del bambino, di due periodi di riposo di un'ora lavorativa ciascuno, anche cumulabili durante la giornata. In caso di orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore, il periodo di riposo riconosciuto è solo uno.

I periodi di riposo si riducono a mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Tale istituto prevede una retribuzione del 100% ed autorizza la donna ad uscire dall'azienda.

I periodi di riposo di cui all'articolo 39 sono riconosciuti al padre lavoratore:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

⁴¹ [INPS - Congedi parentali](#)

⁴² Previsto dall'art. 47 del Decreto Legislativo n. 151 del 2001

⁴³ Previsti dagli artt. 39 e 40 del Decreto Legislativo n. 151 del 2001



Buono asilo nido⁴⁴

La **legge di bilancio 2017** (art. 1, legge 232/2017) ha introdotto, a decorrere dal 2017, l'erogazione di un buono di € 1.000 su base annua, corrisposti in 11 mensilità, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici o privati e potrà essere percepito per un massimo di un triennio, visto che si riferisce alla platea dei bambini da 0 a 3 anni. Il beneficio è anche utilizzabile per il supporto, presso la propria abitazione, dei bambini al di sotto dei 3 anni affetti da gravi patologie croniche. L'importo è stato rimodulato e incrementato in base a soglie ISEE differenziate, da € 1.500 a € 3.000. Il buono è corrisposto dall'INPS al genitore richiedente, previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione e il pagamento della retta a strutture pubbliche o private.

Assegno unico e Fondo assegno universale e servizi alla famiglia⁴⁵

La legge 1 aprile 2021 n.46 “Delega al Governo per riordinare, semplificare e potenziare le misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'assegno unico e universale” ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi volti al riordino, semplificazione e potenziamento delle misure a sostegno dei figli a carico attraverso l'istituzione dell'assegno unico universale, mediante una complessiva razionalizzazione e una parziale soppressione degli istituti vigenti. In virtù della delega, è stato presentato dal Governo e quindi approvato in via definitiva il Decreto legislativo 21 dicembre 2021, n. 230 sull'istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 309 del 30 dicembre 2021, e in vigore dal 31 dicembre 2021⁴⁶.

Il nuovo istituto prevede che l'assegno unico universale costituisca un beneficio economico attribuito su base mensile, per il periodo compreso tra marzo di ciascun anno e febbraio dell'anno successivo, ai nuclei familiari sulla base dell'ISEE. In particolare, l'assegno è riconosciuto:

- per ciascun figlio minore a carico, a decorrere dal 7° mese di gravidanza. Per i figli successivi al secondo, all'importo dell'assegno viene applicata una maggiorazione;
- per ciascun figlio maggiore a carico, fino al compimento del ventunesimo anno di età, nel caso in cui: il figlio frequenti un corso di formazione scolastica o professionale o corso di laurea, svolga un tirocinio o un'attività lavorativa con un reddito complessivo inferiore a 8.000 euro, sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego o svolga il servizio civile universale.
- per ciascun figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

È previsto inoltre il riconoscimento dell'assegno mensile:

- di importo maggiorato a favore delle madri di età inferiore a 21 anni;
- di importo maggiorato per ciascun figlio con disabilità, modulato a seconda di determinate casistiche;
- di importo maggiorato nel caso entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro;
- con una maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli;
- con una maggiorazione transitoria per le famiglie con ISEE inferiori a una determinata soglia.

Il Fondo assegno universale e servizi alla famiglia è stato istituito ad opera dell'art. 1 comma 339, della legge di bilancio 2020 (Legge 27 dicembre 2019 n. 160) e le risorse del Fondo sono indirizzate

⁴⁴ Le misure a sostegno della famiglia e i fondi per le politiche sociali, Camera dei Deputati Servizio Studi, luglio 2021

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Tale decreto abroga l'art. 1, comma 353, legge 232/2016 (“premio alla nascita”), con effetto dal 1° gennaio 2022, l'art. 65 della legge 448/1998 (assegno al nucleo familiare con almeno tre figli minori), con effetto dal 1° marzo 2022 e art. 1, comma 348-349, legge 232/2016, istitutivi del Fondo di sostegno alla natalità, con effetto dal 1° gennaio 2022



all'attuazione di interventi in materia di sostegno e valorizzazione della famiglia nonché al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alle famiglie con figli. Dal 2021, nel Fondo sono trasferite le risorse dedicate all'erogazione dell'assegno di natalità, c.d. bonus bebè e del Bonus asilo nido. Per il 2021 anche il rifinanziamento del congedo di paternità è a valere sul Fondo. Il Fondo è stato quindi rifinanziato a seguito delle previsioni dell'art. 17 comma 1 del Decreto Legge 21 ottobre 2021 n. 146.





BEST PRACTICE LEGISLATIVE

3. Best practice legislative

3.1. Lavoro di cura - casi studio

In **Francia**⁴⁷, il tema dei carichi di cura familiare e dei caregiver sono regolati principalmente dalla Legge sull'adattamento della società all'invecchiamento della popolazione e dalla Strategia nazionale di sostegno ai caregiver (*Stratégie nationale de soutien aux aidants*). Il Paese ha creato diverse forme di congedo per sostenere i lavoratori che prestano assistenza ai disabili e agli anziani:

- **Il Congedo di Solidarietà Familiare** (*congé de solidarité familiale*): per i parenti adulti a carico in fase avanzata o terminale di una malattia grave o affetti da patologia potenzialmente letale. Consente al dipendente di sospendere l'attività professionale per un periodo massimo di 3 mesi (rinnovabile una volta). Il caregiver può beneficiare dell'indennità giornaliera di sostegno domiciliare (allocation journalière d'accompagnement à domicile, AJAP), a carico della previdenza sociale.
- **Il Congedo di Sostegno Familiare** (*congé de proche aidant*, ribattezzato Carer's Leave): destinato alla cura di un parente adulto infermo o di un parente che affronta una perdita di autonomia. Offre la possibilità di interrompere temporaneamente la propria attività professionale mantenendo la propria posizione e i propri diritti in azienda. Questo congedo può durare fino a 3 mesi (salvo se esiste un contratto collettivo) e può essere rinnovato. Tuttavia, questo congedo non è stato retribuito fino al 30 settembre 2020. A partire dal 1° ottobre, la normativa ha previsto l'introduzione di un'indennità economica nella forma di congedo retribuito per i dipendenti pubblici e privati e nella forma di sostegno economico per liberi professionisti e disoccupati.
- **Il Congedo di Presenza parentale**: un regime di congedo specifico per i genitori di figli disabili, gravemente malati o vittima di un incidente grave. Tra i requisiti da rispettare vi sono il limite di età del figlio a 20 anni, e lo stipendio mensile lordo del genitore che non deve superare i 974,12 euro. Durante questo periodo il contratto di lavoro del dipendente è sospeso, e il dipendente non riceve alcuna retribuzione, ma può ricevere l'indennità giornaliera di presenza dei genitori (AJPP). Il congedo può essere utilizzato per 310 giorni lavorativi nell'arco di 3 anni.

In **Spagna**⁴⁸, la normativa che si occupa di carichi di cura familiare è la Legge sulla promozione dell'autonomia personale e l'assistenza alle persone non autosufficienti – LAPAD, la quale prevede un Sistema per l'autonomia e la cura della dipendenza (SAAD).

Il sistema spagnolo di congedi di assistenza prevede diverse possibilità:

- **Congedo di breve durata**: 2 giorni, estensibili a 4 in caso di trasferta, per assistere i familiari (fino al 2° grado) indipendentemente dall'età, che hanno subito un infortunio o una grave malattia, un ricovero ospedaliero o un intervento ambulatoriale. Il congedo è interamente pagato dal datore di lavoro.
- **Congedo a lungo termine**: riduzioni della giornata lavorativa per l'assistenza ai familiari (fino al 2° grado) per vecchiaia, infortuni, malattia grave o invalidità. La riduzione può durare fino a 2 anni (salvo proroga della contrattazione collettiva). Per i dipendenti pubblici, questo può essere esteso fino a 3 anni. Questo congedo non è retribuito ma il primo anno è interamente incluso nel calcolo dei contributi pensionistici. Il posto di lavoro del dipendente è tutelato per il primo anno di ferie, trascorso il quale è garantita una posizione di pari livello professionale.
- **Congedo parentale per figli affetti da grave malattia**: consiste nella riduzione dell'orario di lavoro fino al 50% per prendersi cura di un bambino affetto da malattia grave che richiedono un ricovero a lungo termine. Il congedo può durare fino alla risoluzione della malattia o fino al

⁴⁷ [France – Eurocarers](#)

⁴⁸ [Spain – Eurocarers](#)



compimento dei 18 anni di età del figlio. La perdita di reddito è compensata tramite un sussidio pari al 100% dello stipendio base.

- **Congedo per lavoratore autonomo:** consiste nella riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori autonomi che si prendono cura di un figlio di età inferiore ai 7 anni o di altri familiari a carico, e che assumono un lavoratore dipendente a tempo pieno o parziale a tempo indeterminato o temporaneo al fine di garantire la continuità della propria attività lavorativa per beneficiare di un congedo retribuito fino a 12 mesi. L'indennità è pari al 100% dei contributi previdenziali del lavoratore autonomo (o una quota di quella per i lavoratori a tempo parziale).

I **sussidi e agevolazioni economiche**, sono concessi in base al grado di dipendenza e alle risorse economiche della persona. Tra questi sono previsti:

- **Assegni familiari non contributivi per figli con disabilità:** la famiglia di un figlio di età inferiore ai 18 anni e con un grado di invalidità superiore al 33% può ricevere un assegno finanziario annuo di € 1.000. Per un figlio di età superiore ai 18 anni e con un grado di invalidità pari o superiore al 65% o superiore al 75% con necessità di un accompagnatore, la famiglia riceverà rispettivamente € 4.415 e € 6.623 per figlio all'anno. Il figlio a carico deve vivere nell'abitazione familiare e il suo reddito annuo non deve superare il salario minimo.
- **Indennità di cura:** questa indennità mira a compensare il caregiver per il suo lavoro e i costi di assistenza in ambito familiare. Il caregiver deve essere un coniuge o un familiare (fino al 3° grado di parentela) convivente con la persona a carico prima della presentazione della richiesta di sostegno. L'indennità è verificata in base al reddito e il suo importo dipende dal grado di dipendenza dell'assistito.
- **Indennità economica per l'assistenza personale:** Tale agevolazione consente di assumere un assistente, al fine di aumentare l'autonomia della persona non autosufficiente. L'importo della prestazione dipende dal grado di dipendenza e dalla capacità economica del beneficiario.
- **Indennità finanziaria per contrarre un servizio:** Questo beneficio consente di contrarre il servizio assegnato nel Programma di assistenza individuale (es. servizi di assistenza domiciliare, centri diurni/notturni o servizi di assistenza residenziale). Viene concesso quando i servizi di assistenza pubblici non sono disponibili e devono essere acquistati servizi privati. L'importo varia a seconda del grado di dipendenza e della capacità economica del beneficiario.

3.2. Genitorialità - casi studio

Il congedo parentale **svedese**⁴⁹, cosiddetto *föräldrapenning*, prevede per i genitori **480 giorni di astensione dal lavoro** (contenenti complessivamente i giorni di congedo di maternità, di paternità e parentale in Italia) **fino al compimento dei nove anni del bambino**.

I genitori sono - per aspetti legati all'uguaglianza di genere - incoraggiati a condividere il congedo. Ecco perché **90 giorni** dei 480 giorni totali **sono riservati a ciascun genitore**, mentre i restanti 300 giorni sono spartibili secondo le preferenze degli stessi. Solo i genitori con custodia esclusiva hanno il diritto di usufruire di tutti i 480 giorni da soli.

Per i primi **390 giorni**, i genitori ricevono un'**indennità dell'80%** dello stipendio se lavorano legalmente in Svezia da almeno 240 giorni. Per i restanti 90 giorni, viene corrisposto un importo ridotto di 180 corone svedesi.

Si ha diritto di usufruire di questo congedo anche se non si soddisfano i requisiti di lavoro legale in Svezia da almeno 240 giorni, in questo caso si ottiene un'indennità di 250 SEK/giorno per un periodo di 480 giorni.

⁴⁹ [Parental leave - The Newbie Guide to Sweden](#)



In **Spagna**⁵⁰, dove fino al 2020 gli uomini avevano diritto a 12 settimane di congedo per nascita o adozione – già una legislazione progressista rispetto agli altri paesi dell'UE – a partire dal 1° gennaio 2021, tutti i neopapà spagnoli (o il secondo genitore equivalente) hanno diritto a **16 settimane di congedo di paternità**, un periodo di tempo **equivalente al congedo di maternità** e non trasferibile. Il congedo di paternità può essere esteso di due settimane in caso di nascite multiple⁵¹.

Entrambi i genitori devono usufruire obbligatoriamente delle prime 6 settimane di congedo subito dopo la nascita, adozione o affidamento del bambino, mentre le restanti 10 settimane si possono utilizzare entro i 12 mesi dalla nascita, adozione o affidamento.

Inoltre, anche i **lavoratori autonomi possono usufruire del suddetto congedo** e ricevere l'indennità prevista⁵².

⁵⁰ [Spagna, congedo di paternità portato a 16 settimane | Euronews](#)

⁵¹ [Paternity leave in Spain | Safeguard Global](#)

⁵² [Paternity Leave In Spain Increased To 16 Weeks From January 2021 - Sanitas Health Plan Spain](#)





APPENDICE: LE *BEST PRACTICE* DEL GRUPPO

Appendice: le best practice del gruppo

In questa sezione sono riportate le iniziative interne delle realtà che hanno preso parte al tavolo di lavoro “Lavoro di cura e Genitorialità” promosso da Valore D e Snam | Generazione Donna (di seguito in ordine alfabetico), volte alla creazione di un ambiente che promuova la parità.

Le iniziative sono suddivise nelle seguenti categorie, legate alle macroaree del lavoro di cura e della genitorialità:

1. Lavoro di cura e genitorialità

- **Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi** (part-time, permessi per visite mediche, malattia del bambino, visite specialistiche, permessi inserimento al nido e materna)
- **Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship**
- **Supporto psicologico**
- **Servizi aggiuntivi** (supporti economici, convenzioni, stanza per allattamento, supporto ricerca baby-sitter/badante)

2. Genitorialità

- **Congedi genitoriali** (prolungamento, integrazione economica, estensione alle coppie LGBTQ+)



ACCENTURE

Informazioni generali

Settore: servizi professionali

Numero dipendenti: 19.208

Percentuali dipendenti per genere: 39,8% donne - 60,2% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Executive: 26,8% donne - 73,2% uomini
- Below executive: 43% donne - 57% uomini

Età media dipendenti: 75% - 80% millennials

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: al termine dello stato di emergenza dovuto al Covid-19, la normativa aziendale in tema di smart working estenderà questa possibilità per tutta la popolazione aziendale da 2 a 3 giorni a settimana, che potranno diventare 5 in caso di particolari necessità di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.
- Anno di introduzione: ND
- Target principale: genitori
- Descrizione: forme di part time facoltativo orizzontale (riduzione dell'orario giornaliero indirizzata a tutto il personale), dal rientro in servizio fino al compimento del primo anno di vita del bambino e verticale (riduzione dell'orario settimanale di 1 o di 2 giorni, con presenza piena negli altri giorni della settimana) indirizzata a tutto il personale dirigente e ai Manager Quadro, dal compimento del 1° al 3° anno di vita del bambino.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori e caregiver
- Descrizione: percorsi formativi come "[Jointly](#)- Professione Genitori" per dare risposte mirate e affrontare con successo le principali sfide della genitorialità e ad un Family Manager per il supporto nella ricerca della soluzione migliore per gestire diversi bisogni familiari, di una rete di servizi convenzionati per il supporto alla genitorialità e al lavoro di cura.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: genitori
- Descrizione: network "Insieme per Noi" di Auto-Mutuo-Aiuto rivolto ai genitori di figli con disabilità, per condividere esperienze, domande e difficoltà comuni. Il programma intende favorire il confronto e lo scambio di esperienze, mediante il supporto offerto da personale competente (psicologi esterni specializzati) con l'obiettivo di trovare soluzioni a piccole e grandi difficoltà del quotidiano.



- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: Employee Assistance Program (EAP) disponibile per tutti i dipendenti e i loro familiari di 1° grado. Il programma di assistenza gratuita offre un sostegno psicologico breve o di più lunga durata in momenti particolari della vita, quando ci troviamo di fronte a sfide e cambiamenti importanti. Il programma EAP è disponibile 24 ore giorno, 7 giorni su 7.

Servizi Aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: genitori
- Descrizione: bonus integrativi “bebè a bordo” a copertura totale di ritenute su benefit aziendali durante il periodo di maternità e paternità e congedo parentale.

Congedi Genitoriali

- Anno di introduzione: 2016
 - Target principale: neopapà/secondary caregiver
 - Descrizione: 2 giorni in più di congedo di paternità facoltativo retribuito oltre a quello previsto dalla legge, senza impattare il numero di giorni a disposizione della madre.
-
- Anno di introduzione: 2016
 - Target principale: secondary caregiver
 - Descrizione: estensione, al partner di un'unione civile che convive stabilmente con il bambino e che non è genitore legalmente riconosciuto, dei permessi facoltativi familiari relativi alla nascita e all'adozione (congedo parentale facoltativo, malattia del bambino, part-time etc.)



BAKER HUGHES

Informazioni generali⁵³

Settore: energia/metalmecanico

Numero dipendenti: ≈5000 in Italia, ≈54.000 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 20,4% donne - 79,6% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Board of directors: 33% donne - 67% uomini
- Senior leadership: 17% donne - 83% uomini
- Forza lavoro: 18% donne - 82% uomini

Età media dipendenti: 44 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti che svolgono mansioni che lo permettono
- Descrizione: flessibilità lavorativa in entrata, in uscita e dello smart working senza limiti di giorni.
- Anno di introduzione: ND
- Target principale: dipendenti con figli piccoli o parenti malati
- Descrizione: telelavoro part time per chi si trova in particolari situazioni quali ad esempio la presenza di figli piccoli o parenti malati.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: community resources group “Baker Hughes Working Parents” con l’obiettivo di organizzare seminari, eventi e momenti di condivisione volti a supportare genitori, figli e chi espressamente ne vuole fare parte. Working Parents collabora nella stesura di accordi e convenzioni per campi estivi, servizi di trasporto, sport, etc. in collaborazione con gli altri employee resources groups aziendali (Pride@work, Women’s Network, etc.). Inoltre, presso gli stabilimenti in Italia, sono tipicamente organizzate iniziative di “porte aperte” ai figli dei dipendenti, come ad esempio il “family day” e “Befana in officina”.
- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: programma “Living Well” volto al supporto dell’impiegato e dei familiari con un focus particolare su: equilibrio vita/lavoro, wellness, salute e alimentazione. Il programma prevede la realizzazione di iniziative di vario tipo presso le sedi aziendali.

⁵³ I dati si riferiscono all’Italia, ad eccezione della percentuale di dipendenti per inquadramento e per genere riferita all’azienda a livello globale



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: programma di assistenza per i dipendenti e le persone a loro carico (Employee Assistance Program - EAP), gratuito e riservato, per affrontare le sfide quotidiane e le problematiche più gravi. Disponibile 24 ore su 24, EAP offre dalla consulenza telefonica immediata e a breve termine, ai rinvii ad esperti della comunità e un'assistenza più estesa su temi come ad esempio: genitorialità, cura di un anziano, comunicazione familiare, depressione e ansia e equilibrio vita-lavoro.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: fondo assicurativo di Assistenza Sanitaria integrativa - iniziative solidaristiche: assistenza e cura di familiari a fronte di Legge 104 per il rimborso di spese per l'assistenza alla persona e presidi medici; contributo alla procreazione medicalmente assistita (per coppie indipendentemente dal sesso); bonus nascita sia per figli naturali che adottivi; supporto con contributi forfettari per l'adozione; incentivi allo studio con contributi forfettari. In ambito di assistenza sanitaria, viene riconosciuta l'estensione della copertura assicurativa ai conviventi risultanti nello stato di famiglia, anche se non legati da vincolo di unione civile o convivenza di fatto (siano questi dello stesso o dell'altro sesso).

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: estensione ai partner conviventi presenti nello stato di famiglia, indipendentemente dal sesso, della possibilità di usufruire di permessi retribuiti equiparabili a quelli previsti dalla Legge 104. A fronte dell'accertamento dell'"handicap in situazione di gravità" del convivente risultante dallo stato di famiglia, vengono riconosciuti al partner 3 giorni di permesso mensili (anche frazionabili a ore), previa dichiarazione che altri familiari non usufruiscano dei permessi previsti dalla legge.

Altre iniziative: **1)** Convenzioni con asili nido, scuole e centri estivi; **2)** Flexible benefits a supporto della famiglia: rimborso spese scolastiche, campus e vacanze studio, assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti e servizi baby-sitting.



BARILLA G. & R. F.LLI

Informazioni generali

Settore: food & beverage

Numero dipendenti: 4.292 in Italia, 8.262 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 31% donne - 69% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Executive: 24% donne - 76% uomini
- Manager: 40% donne - 60% uomini
- Staff uffici: 45% donne - 55% uomini
- Staff stabilimenti: 25% donne - 75% uomini
- Forza vendita: 31% donne - 69% uomini

Percentuali dipendenti per età: 10% minore di 30 anni, 51% tra i 30 e i 50, 39% maggiore di 50 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2013
- Target principale: tutti coloro che possono gestire il loro lavoro da remoto
- Descrizione: smart working il 50% del tempo di lavoro con disponibilità anche di frazionamento orario.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: sito dedicato ai neogenitori e ai loro manager - Barilla Winparenting Website - che contiene informazioni aggiornate sulla legislazione vigente nonché linee guida, consigli, servizi e testimonianze per ciascuna fase della genitorialità (prima del congedo, durante il congedo e ritorno al lavoro).

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: genitori
- Descrizione: percorso di auto-consapevolezza e formazione on-line - Barilla Winparenting Program - realizzato con [Lifefeed](#), che ha l'obiettivo di aiutare i genitori a valorizzare l'esperienza genitoriale anche sul lavoro, allenando le nuove competenze ed aiutandoli a trasferirle efficacemente da un ambito all'altro. Il percorso "Genitori che nascono" si rivolge a chi ha figli dai 0 ai 3 anni e "Genitori che crescono" per chi ha figli dai 4 anni in su.

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: tutti i genitori entro 3 mesi dal rientro dalla parental leave
- Descrizione: 4 incontri, di cui 1 di gruppo e 3 di counselling individuale previsti all'interno del Winparenting Back to Work Program, con l'obiettivo di offrire supporto e strumenti concreti per un ritorno al lavoro il più sereno possibile.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: madri in attesa/allattamento e padri
- Descrizione: disposizione di una quiet room - stanza per riposo/allattamento



- Anno di introduzione: 2019
 - Target principale: future mamme
 - Descrizione: spazi parcheggio riservati a mamme in attesa vicini all'ingresso
-
- Anno di introduzione: 2019
 - Target principale: genitori con figli tra 0 e 14 anni
 - Descrizione: offerta di supporto nella ricerca di baby-sitter attraverso una convenzione con la società esterna "[Le Cicogne](#)".



BCG

Informazioni generali

Settore: consulenza strategica manageriale

Numero dipendenti: fascia 501-5000

Percentuali dipendenti per genere: 41% donne - 59% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere: ND

Età media dipendenti: 34 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: caregiver
- Descrizione: programma che permette di ridurre il proprio orario lavorativo godendo di una retribuzione non proporzionalmente ridotta. Infatti, a fronte di un orario lavorativo del 60% rispetto al full-time viene garantito il 70% della retribuzione e un 80% di tenure credit per il Consulting Team.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: primary/secondary caregiver
- Descrizione: documento denominato "Parents Toolikt" per guidare concretamente tutti coloro che diventeranno o sono genitori, nella comprensione degli aspetti legislativi italiani relativi alla genitorialità e nella scoperta dei diritti a loro riservati, come congedi, permessi per malattia, diritti legati all'adozione, etc.

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: primary/secondary caregiver
- Descrizione: documento dedicato ai dipendenti che diventeranno genitori e ai loro manager, per guidarli nei processi necessari in ogni fase. Il "Parental Journey" vuole riassumere le azioni che ogni neogenitore deve compiere, sia nel rispetto delle policy aziendali che per ottemperare ai requisiti di legge. Ha inoltre l'obiettivo di fornire al manager gli strumenti per essere un punto di riferimento per i membri del proprio team anche in questa fase della vita.

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: primary/secondary caregiver
- Descrizione: percorso per coinvolgere tutti gli stakeholder nel periodo di rientro in azienda delle neomamme. Il "Comeback Roadmap" ha l'obiettivo di facilitare il ritorno post maternità, creando dei momenti di discussione e confronto dedicati alla definizione di un action plan concreto per la ripresa, ma anche per ascoltare le necessità personali e per monitorare i primi mesi.

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: primary/secondary caregiver
- Descrizione: collega genitore che assume il ruolo di "Parental Angel" e che supporta il neogenitore, condividendo esperienze e rimanendo punto di riferimento per i primi mesi di inserimento. L'obiettivo è che il Parental Angel possa guidare il neogenitore nella gestione di situazioni lavorative, ma che diventi anche un alleato per momenti di confronto e di condivisione.



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: il “Conversation Desk” prevede 3 sedute di supporto e ascolto gratuito e confidenziale con uno psicologo certificato.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: tutta la popolazione aziendale italiana con almeno 6 mesi lavorati in BCG con contratto a tempo indeterminato, attivi al 31/12
- Descrizione: iniziative di welfare con beni e servizi a disposizione di tutti i dipendenti, in particolare per i genitori vi è la possibilità di utilizzare servizi come rimborso di spese scolastiche e baby-sitter, supporto ricerca babysitter, campi estivi, etc.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: neogenitori
- Descrizione: “Parental Policy” che mira a supportare entrambi i caregiver, pre e post congedo e a favorire una cultura della genitorialità in azienda. In tema di congedi, la policy uniforma quelli previsti sia per il primary che per il secondary caregiver nei 4 paesi del sistema (Italia, Grecia, Turchia, Israele), offrendo 20 settimane di congedo per le mamme e 4 per i papà, retribuite al 100%.



CHIESI FARMACEUTICI

Informazioni generali

Settore: farmaceutico

Numero dipendenti: 1.466

Percentuali dipendenti per genere: 56,5% donne - 43,5% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Manager: 52% donne - 48% uomini
- Executive: 37,5% donne - 62,5% uomini
- Top executive: 20% donne - 80% uomini
- Amministratori/tecnici: 51% donne - 49% uomini
- Operatori: 53,8% donne - 46,2% uomini
- Professional/supervisor: 68,6% donne - 31,4% uomini

Età media dipendenti: 42 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2020 (anno di rinnovo del contratto integrativo ma presente anche nelle precedentemente)
- Target principale: genitori
- Descrizione: lavoro part time fino al compimento del 6° anno di età del bambino, anche in caso di adozione, al fine di favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, con la possibile estensione fino ai 10 anni del bambino in accordo con il proprio responsabile. La maternità facoltativa, inoltre, è retribuita in misura superiore a quanto previsto da CCNL.
- Anno di introduzione: 2020 (anno di rinnovo del contratto integrativo ma presente anche precedentemente)
- Target principale: tutte le dipendenti in stato di gravidanza
- Descrizione: permessi retribuiti per la durata necessaria, con un massimo di 4 ore, per recarsi a visite specialistiche prenatali, comprese le analisi del sangue.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: workshop che si propone di favorire una riflessione rispetto alle principali dinamiche sottostanti l'avvento delle nuove tecnologie, con particolare attenzione ai processi psicologici e sociali che interessano i bambini, gli adolescenti e il loro sistema familiare.
- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: seminario "Da uomo a uomo. Paternità tra forze e vulnerabilità" che si rivolge a chi è interessato a conoscere i cambiamenti mentali ed emotivi di un uomo che diventa papà. Gli obiettivi sono: riflettere sull'esperienza della paternità e i cambiamenti che comporta; comprendere ruolo, funzioni e competenze che sviluppano i neopapà; fare luce su percezioni di forza e di vulnerabilità nel ruolo paterno.



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2022
 - Target principale: genitori con figli da 0 a 6 anni
 - Descrizione: servizio di ascolto per favorire un clima di benessere in famiglia.
- Anno di introduzione: 2019
 - Target principale: tutte le dipendenti in gravidanza, che entrano in maternità o madri che rientrano a lavoro
 - Descrizione: consulenze individuali composte da 5 incontri prima della maternità e 5 dopo, per sostenere le colleghe e far riscoprire loro, risorse e talenti che facilitino l'integrazione e il livello di soddisfazione sia nella vita professionale che privata.
- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: tutti i dipendenti che hanno partecipato al workshop "ci vorrebbe la bussola" e ai loro figli
 - Descrizione: consulenze individuali per l'orientamento scolastico che prendono in considerazione la situazione specifica personale e familiare al fine di focalizzare le implicazioni emotive, avere suggerimenti personalizzati rispetto ai servizi di orientamento territoriali più idonei e condividere alcune indicazioni per supportare adeguatamente il/la ragazzo/a nella scelta scolastica.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2010
 - Target principale: figli di tutti i dipendenti
 - Descrizione: borsa di studio indirizzata ai figli dei dipendenti che frequentano le scuole superiori e sono interessati a partecipare ad un programma di scambio interculturale all'estero, messa in palio da Intercultura, ente morale posto sotto la tutela del Ministero degli Esteri.
- Anno di introduzione: 2022
 - Target principale: tutti i dipendenti con figli da 3 a 6 anni
 - Descrizione: in aggiunta al rimborso delle rette degli asili nido entro il limite di € 100 mensili, l'azienda ha una convenzione che prevede tariffe agevolate per l'iscrizione dei figli di dipendenti presso una scuola materna, che offre un'offerta formativa customizzata realizzata grazie alla stretta collaborazione tra l'Azienda e la [Cooperativa Eidé](#)

Altre iniziative: **1)** Master per neogenitori - [Lifeed](#); **2)** Workshop "Tecnologie digitali tra possibilità e responsabilità"; **3)** "Consulenze individuali - tecnologie digitali", per valorizzare lo stile di apprendimento del figlio; **4)** Workshop "Oltre il controllo: conoscerli per dare fiducia ai nostri figli"; **5)** "Consulenze individuali - Oltre il controllo", sul ruolo del genitore; **6)** Workshop "Ci vorrebbe la bussola! Supportare i figli nella scelta scolastica"; **7)** Iniziativa sul congedo di paternità; **8)** Iniziativa sul congedo parentale; **9)** Banca Ore Solidale; **10)** Permessi per assistenza ai figli di età inferiore a 3 anni; **11)** Tagesmutter - asilo nido a domicilio; **12)** Convenzioni centri estivi; **13)** Rimborso rette asili nido e scuola materna; **14)** Workshop "Inclusione lavorativa del dipendente / paziente oncologico e caregiver"; **15)** Workshop "Anziani: tecnologie, strategie e servizi per sostenere l'autonomia"; **16)** Workshop "Non più soli: come supportare gli anziani in casa"; **17)** Portale "ABC Care" contenete informazioni e suggerimenti pratici per la gestione di familiari anziani; **18)** Consulenze individuali per anziani e caregiver; **19)** Consulenze individuali anziani: tecnologie e strategie per una migliore qualità di vita.



DANONE

Informazioni generali

Settore: industria alimentare

Numero dipendenti: 500 in Italia, 100.000 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 52% donne - 48% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Collaboratori: 60% donne - 40% uomini
- Responsabili di primo livello: 56% donne - 44% uomini
- Responsabili di medio livello: 57% donne - 43% uomini
- Direttori: 18% donne - 82% uomini

Percentuali dipendenti per età: 1% minore di 26 anni, 20% tra i 26 e i 34, 31% tra i 35 e i 44, 29% tra i 45 e i 54 e 19% maggiore di 54 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2011
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: smart working e orari flessibili per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna.
- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: tutti i dipendenti che lavorano in sede
 - Descrizione: introduzione dell'Accordo Phygital, che prevede ad esempio che tutte le riunioni siano gestite in modo ibrido per tutelare tutti (caregivers e non).

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: futuri e neogenitori
- Descrizione: Master [Lifeed](#), precedentemente Master MAAM⁵⁴. Lifeed è un master di competenze soft che trasforma la genitorialità in un Master, rendendo le persone consapevoli della varietà di soft skills che acquisiscono attraverso tutta la loro esperienza di vita e in particolare nel loro ruolo di genitori.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2011
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: programma [Un Fiocco in Azienda](#), promosso da [Manageritalia](#), volto ad aiutare genitori e aziende nell'affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme. Il programma prevede un percorso di sostegno psicologico e nutrizionale.

⁵⁴ [MAAM \(Maternity As A Master\) | Riccarda Zezza](#)



Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: caregiver
 - Descrizione: Welfare dedicato ai caregivers, e “Caregivers Policy”, con l’obiettivo di supportare coloro che si prendono cura dei propri familiari, anziani o in difficoltà. La policy e le iniziative di welfare si basano su 4 pilastri di sostegno: organizzativo, economico, psicologico e culturale.
- Anno di introduzione: 2012
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: erogazione, in attuazione del welfare aziendale, di un sostegno economico inizialmente solo in favore dei genitori, successivamente esteso a tutta la popolazione aziendale e che nel 2022 sarà pari a 2.400€.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2011, revisione nel 2017
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: “Danone Parental Policy”⁵⁵ relativa al periodo pre-nascita, post-nascita e ai congedi parentali. La policy prevede un’integrazione economica del 30% del congedo parentale facoltativo portandolo al 60% della retribuzione.
- Anno di introduzione: 2011, revisione nel 2017 e 2021
 - Target principale: padri
 - Descrizione: istituzione, attraverso la “Danone Parental Policy”, di 5 giorni di congedo di paternità nel 2011, di 10 giorni nel 2017, quando la legge ne prevedeva 2 e di 20 a partire dal 2021 quando la legge ne ha previsti 10.

⁵⁵ In precedenza “Baby Decalogo”



DELOITTE ITALY

Informazioni generali

Settore: servizi alle imprese (servizi di audit, consulting, financial advisory, tax & legal)

Numero dipendenti: 9.000

Percentuali dipendenti per genere: 39% donne - 61% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Partner: 12,4% donne - 87,6% uomini
- Senior manager e manager: 34,2% donne - 65,8% uomini
- Senior Staff: 45,9% donne - 54,1% uomini
- Professional staff: 45,1% donne - 54,9% uomini
- Administrative professionals: 37,8% donne - 62,2% uomini

Età media dipendenti: 30 - 32 anni

Buone pratiche

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: dipendenti che tornano al lavoro alla conclusione del congedo maternità
- Descrizione: programma "D-MUM" che prevede: l'adozione della policy Rolling project/Client, affinché le mamme possano tornare a lavorare sullo stesso progetto o con lo stesso cliente cui erano affiliate prima dell'inizio del congedo; l'introduzione di un Helpdesk che vede il coinvolgimento di diversi soggetti (D&I team; HR; Deloitte businesses) che monitorano il rapporto con il team, il cliente e aspetti di work-life balance delle mamme che rientrano al lavoro e la creazione di un toolkit per supportare i team leader nella fase di onboarding delle colleghe che rientrano dalla maternità.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori e i loro figli
- Descrizione: training per i genitori con figli in età scolare (4-18+ anni) in collaborazione con [Jointly](#) SOS Genitori, per aiutarli ad affrontare le difficoltà e le conseguenze legate alla pandemia e trovare le risorse per affrontare il cambiamento in atto e organizzazioni feste virtuali con [Kikolle Lab](#) dedicato ai bambini minori di 10 anni.

- Anno di introduzione: 2019/20
- Target principale: genitori
- Descrizione: community "Parents@Deloitte", che rappresenta uno spazio in cui i genitori Deloitte possono liberamente confrontarsi, condividere esperienze e best practices, proporre iniziative, consigliarsi a vicenda sui temi che riguardano la genitorialità, nonché naturalmente conoscersi e fare networking. Il network è stato particolarmente importante per mantenere i rapporti tra colleghi durante la pandemia.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio gratuito di ascolto psicologico, anonimo e confidenziale. La persona può contattare un professionista in via telefonica o accedendo ad una piattaforma online, la quale permette di prenotare un colloquio in live-chat, video-consulenza oppure di inviare un modulo per ottenere una risposta personalizzata.



- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: piattaforma “Welfare4You”, che include sia percorsi e servizi di supporto per i genitori, sia tools per riflettere sulle skills acquisite grazie all’esperienza della genitorialità. Sono inoltre previste convenzioni per la genitorialità a supporto dei genitori Deloitte.



EY

Informazioni generali

Settore: servizi professionali di consulenza direzionale, revisione contabile, fiscalità, transaction e formazione

Numero dipendenti: 5.869

Percentuali dipendenti per genere: 49% donne - 51% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Equity partner: 16% donne - 84% uomini
- Dipendenti: 50% donne - 50% uomini
- Consulenti TAX: 53% donne - 47% uomini
- Stage: 44% donne - 56% uomini

Età media dipendenti: 32,8 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori, anche coppie dello stesso sesso
- Descrizione: planning agevolato su clienti "vicini" geograficamente al proprio domicilio e/o sede di lavoro, fino al compimento di 1 anno di vita del bambino.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: madri
- Descrizione: figura del "Buddy" per il reinserimento al lavoro post maternità, affinché la risorsa che rientra dopo un breve/medio/lungo periodo di maternità possa essere allineata sui cambiamenti aziendali intercorsi durante il periodo di assenza lavorativa.
- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: neogenitori
- Descrizione: programma di self-learning utilizzabile con una app "YouCarEYouLearn" per comprendere come poter applicare nel lavoro le competenze trasversali acquisite durante l'esperienza di cura della propria famiglia.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio gratuito e raggiungibile h24, con uno spazio dedicato, personale e protetto in cui usufruire di consultazioni psicologiche di natura differente: consultazione psicologica per chi vive difficoltà personali o lavorative, dedicata quindi ai dipendenti per accoglienza, supporto e indirizzamento tematiche vita/lavoro; management consultation per chi gestisce risorse e collaboratori, una consultazione specifica dedicata quindi all'accoglienza, supporto e indirizzamento tematiche che influenzano la relazione lavorativa e il benessere dei collaboratori.



Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: neogenitori
 - Descrizione: rimborso fino ad un massimo di 3.600€ nei primi 24 mesi di vita del bambino/a per le spese sostenute per la frequenza di asili nido o per servizi di babysitter.
-
- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: madri
 - Descrizione: stanza per il tiraggio del latte e per la somministrazione di medicinali.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori, anche coppie dello stesso sesso
- Descrizione: estensione del congedo di paternità di 10 giorni, in aggiunta a quelli previsti per legge, e ci cui usufruire entro il 3° anno di età del figlio, anche su base oraria o in via non continuativa, qualora il dipendente abbia un residuo ferie al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore a 80 ore



FINDOMESTIC BANCA

Informazioni generali

Settore: bancario

Numero dipendenti: 2.716

Percentuali dipendenti per genere: 53% donne - 47% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Aree professionali: 60% donne - 40% uomini
- Quadri direttivi: 33% donne - 67% uomini
- Dirigenti: 16% donne - 84% uomini

Età media dipendenti: 43,3 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: da sempre presente
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: 170 schemi orari di part-time differenti (verticali, orizzontali e misti) proposti dal dipendente e compatibili con l'organizzazione aziendale.

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: aumento dei permessi non retribuiti per le malattie dei figli da 8 a 14 anni di età e erogazione di 5 giorni di permesso non retribuito per l'accompagnamento dei genitori a visite specialistiche o per assisterli in caso di grave infermità.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2010
- Target principale: neogenitori e relativi manager
- Descrizione: corso di orientamento per i neogenitori "Welcome back" al fine di favorire la gestione del cambiamento, il riequilibrio tra vita professionale e privata, attraverso il confronto con colleghi che vivono situazioni analoghe e con la facilitazione di un coach/trainer. Per i manager il corso ha come finalità lo sviluppo della capacità di supportare questo target di colleghi.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: introduzione del Care Manager e di uno sportello di ascolto ed orientamento per tutti coloro che hanno carichi di cura, attraverso l'ausilio di strutture pubbliche o private (a prezzi calmierati); il Care Manager affianca il/la dipendente fino alla definitiva risoluzione del problema, aiutandolo/a anche a "districarsi" nel disbrigo di pratiche burocratiche.



- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: percorso di sensibilizzazione sulla non-autosufficienza e disposizione dello sportello psicologico “Pronto? Ti ascolto” per dipendenti e familiari. Lo sportello ha ampliato la copertura delle esigenze dei collaboratori in precedenza soddisfatte da un servizio specifico di supporto per lo stress da lavoro correlato.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: la polizza sanitaria e per infortuni è stata sempre presente, dal 2015 è stata introdotta la polizza in caso di morte per malattia
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: polizza sanitaria che copre e rimborsa le spese mediche affrontate dai/dalle dipendenti per sé stesso/a e per tutto il nucleo familiare e prevede anche il servizio di medicina preventiva (pacchetto di esami diagnostici e visite) per tutto il nucleo familiare. La polizza in caso di morte del/della dipendente garantisce invece un indennizzo ai familiari in caso di morte per malattia.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: genitori
- Descrizione: 3 giorni in più di congedo di paternità a prescindere dal numero di giorni garantito dalla legge e possibilità di proseguire il congedo parentale facoltativo con aspettativa o ferie/ permessi al rientro della maternità. Nel 2017, attraverso l'applicazione del Protocollo Inclusivo è stata successivamente prevista l'estensione alle coppie LGBT+ e il riconoscimento della “genitorialità sociale” a prescindere dal riconoscimento normativo dello status di genitore.

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: genitori
- Descrizione: integrazione della retribuzione del congedo parentale facoltativo con un +30% al quarto mese, +40% al quinto, +50% al sesto. Nel 2017, attraverso l'applicazione del Protocollo Inclusivo è stata successivamente prevista l'estensione alle coppie LGBT+ e il riconoscimento della “genitorialità sociale” a prescindere dal riconoscimento normativo dello status di genitore.

Altre iniziative: **1)** Erogazione di provvidenze annuali a supporto delle famiglie con figli disabili⁵⁶; **2)** Bonus baby-sitter/asilo nido⁵⁷ e a copertura delle spese per i figli fino a 3 anni; **3)** Borse di studio e campus estivo del Polimi per figli dei dipendenti ([Tech Camp](#)).

⁵⁶ Importo superiore rispetto a quello previste dal CCNL di riferimento

⁵⁷ Importo superiore rispetto a quello previste dal CCNL di riferimento



FONDAZIONE COMPAGNIA DI SAN PAOLO

Informazioni generali

Settore: filantropia

Numero dipendenti: 95

Percentuali dipendenti per genere: 67,4% donne - 32,6% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 35,7% donne - 64,3% uomini
- Quadro: 74,4% donne - 25,6% uomini
- Impiegati: 71,4% donne - 28,6% uomini

Età media dipendenti: 46 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2006, 2016, 2019⁵⁸
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: permessi retribuiti in aggiunta ai permessi previsti dalla contrattazione nazionale. In particolare, sono previsti: a) 2 giorni retribuiti in occasione della nascita del figlio da usufruire entro il primo mese di vita del figlio (2006); b) ore necessarie a effettuare visite mediche documentate nel limite massimo di 3 ore giornaliere (2016); c) fino ad un massimo di 15 ore annue per visite mediche per i figli minori e genitori maggiori di 75 anni. Le ore di permesso sono riconosciute anche in presenza, per figli minori, di patologie specificate nella Legge 170/2010 (2019).
- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: possibilità di donare i giorni di ferie, le festività abolite e i permessi maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione a colleghi dipendenti con comprovate difficoltà e che abbiano esaurito il loro monte giorni ferie.
- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: accordo sindacale in materia di lavoro agile, al fine di garantire la flessibilità lavorativa sperimentata e con ottimi risultati, anche al termine della pandemia. L'accordo prevede la possibilità di fruire fino a 8 giorni al mese di lavoro agile.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2008
- Target principale: tutti i dipendenti con figli 0 - 3 anni
- Descrizione: erogazione di un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la frequenza dell'asilo nido. Il limite massimo del contributo riconosciuto, per ciascun figlio, viene fissato annualmente dalla Compagnia di San Paolo e per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 250€/mese.

⁵⁸ Data di introduzione differente a seconda degli istituti



- Anno di introduzione: 2016, per il solo contributo legato all'iscrizione alla scuola materna e alla relativa fascia di età, successivamente, nel 2020, ampliato ad attività educative e alla fascia 3-16
- Target principale: tutti i dipendenti con figli 3-16 anni e ISEE non superiore a 35.000€
- Descrizione: erogazione di un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di educazione e istruzione all'interno della fascia 3-16 anni⁵⁹. Il limite massimo del contributo riconosciuto, per ciascun figlio, viene fissato annualmente dalla Compagnia di San Paolo e per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 150€/mese.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti con ISEE non superiore a 35.000€
- Descrizione: erogazione di un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di assistenza a favore del singolo genitore affetto da gravi patologie certificate e pertanto non autosufficiente. Il contributo per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 150€/mese.

- Anno di introduzione: 2006
- Target principale: tutti i dipendenti (introdotto dal 2020 anche per i contratti a tempo determinato)
- Descrizione: erogazione, al coniuge e a ciascun figlio o persona a quest'ultima equiparata, a carico del lavoratore che presenti grave menomazione fisica o psichica e risulti portatore di handicap, di una provvidenza fissata annualmente (pari a 2.300€ nel 2021) e corrisposta a fronte della presentazione di idonea certificazione.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2016
- Target principale: future mamme e neomamme
- Descrizione: anticipazione e integrazione dell'indennità prevista a carico dell'INPS per tutto il periodo di congedo obbligatorio, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Il medesimo trattamento economico viene riconosciuto anche in caso di astensione anticipata.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti ovvero coloro che per legge ne hanno diritto
- Descrizione: riconoscimento, relativamente all'eventuale fruizione di un periodo di maternità facoltativa, di un'integrazione del 20% della retribuzione lorda dovuta. Tale disposizione è applicabile in alternativa alla contribuzione per la frequenza dell'asilo nido di cui al punto "Servizi aggiuntivi".

Altre iniziative: 1) Provvidenze per motivi di studio; 2) Long Term Care; 3) Indennità di morte; 4) Assistenza sanitaria integrativa a copertura dell'intero nucleo familiare

⁵⁹ Come disciplinato dall'art. 51, 2° comma, lett. f-bis del TUIR



GENERALI ITALIA

Informazioni generali

Settore: assicurazioni

Numero dipendenti: ND

Percentuali dipendenti per genere: ND

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere: ND

Età media dipendenti: ND

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: riconosciuta particolare attenzione alle richieste di smart working da: lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, lavoratrici e lavoratori nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale, lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità, genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni e neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita.
- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: 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.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2016, aggiornata nel 2021 tramite il coinvolgimento dei neopapà
- Target principale: mamme rientrate dalla maternità da non più di 6 mesi e papà con figli minori di 6 mesi
- Descrizione: organizzazione, all'interno del programma "Back to Work - Genitori al Lavoro" di incontri in 2 giornate per un totale di 7 ore totali dove i neogenitori si possono confrontare sui cambiamenti che la genitorialità comporta, oltre che nella vita personale anche in quella lavorativa, condividere esperienze e best practice e riconoscere le soft skill utili anche nel lavoro che la genitorialità consente di allenare.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: genitori
- Descrizione: messa a disposizione di un "Energy life coach" attraverso una linea telefonica per il supporto psicologico e consigli pratici per i genitori.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: estensione dei permessi per malattia del bambino, anche al dipendente convivente (anche dello stesso sesso) con il genitore di un bambino di età inferiore a 3 anni.



- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: estensione delle garanzie sanitarie ai figli del partner convivente (stepchild) non disciplinati dalla normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto. L'estensione si intende riferita al rapporto del cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: erogazione di un'integrazione del 10% della retribuzione, in aggiunta all'indennità riconosciuta dall'INPS, per il primo mese di congedo parentale facoltativo e solo se fruito in via continuativa rispetto al congedo obbligatorio.

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: padri
- Descrizione: estensione del congedo di paternità a carico dell'azienda, fino ad un massimo di 12 giorni complessivi.

Altre iniziative: **1)** Estensione dei permessi per malattia del bambino; **2)** Permessi per l'adozione; **3)** Raddoppio permessi al dipendente convivente di fatto; **4)** Employee Resource Group dedicato al tema della genitorialità; **5)** Toolkit a supporto di manager e di risorse per la gestione della maternità e del rientro e la genitorialità in genere; **6)** Energy life Coach per Energy Caregiver; **7)** Sostegno psicologico in tema di procreazione assistita; **8)** Consulenza psicologica su temi di violenza; **9)** Programma di formazione CHILD di [Lifeed](#); **10)** "Genitori si cresce!" – programma di incontri sulla crescita dei figli; **11)** Ipotesi supplementari di anticipo TFR; **12)** Asili nido per figli dei dipendenti; **13)** Flexible benefit; **14)** Consulenza medica per caregiver; **15)** Aumento della durata del congedo parentale su base oraria; **16)** Borse di studio per figli dei dipendenti; **17)** Parcheggi dedicati a colleghe in attesa e genitori con figli minori di 11 anni; **18)** Blog e webinar caregiver; **19)** Talent days per figli di dipendenti.



GRUPPO BANCARIO CRÉDIT AGRICOLE ITALIA

Informazioni generali

Settore: credito

Numero dipendenti: 9.638

Percentuali dipendenti per genere: 50% donne - 50% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 21% donne - 79% uomini
- Quadri: 40% donne - 60% uomini
- Impiegati: 60% donne - 40% uomini

Età media dipendenti: 47,5 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: ND
- Target principale: genitori
- Descrizione: permessi di specifica durata disposti nei seguenti casi: vaccinazioni obbligatorie del bambino - permesso ad ore, inserimento all'asilo nido o scuola materna - 10 giorni di permesso non retribuito e nel caso in cui si usufruisca del permesso allattamento durante il pomeriggio, l'azienda riconosce un permesso retribuito di 20 minuti per consentire l'uscita alle ore 13.30 senza il rientro pomeridiano.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2019
 - Target principale: pensato in via prioritaria per i neogenitori con figli in età 0-3 anni, ma tutti i colleghi interessati sono liberi di accedere
 - Descrizione: master [Lifeed](#) Maam&Papà per neogenitori sulle competenze soft. Il master mira a supportare le colleghe nel periodo della maternità e a favorire una cultura inclusiva che valorizzi il ruolo genitoriale del papà, la piattaforma consiste in un programma formativo volontario e digitale ricco di contenuti, strutturati in un percorso che accompagna la persona prima, durante e dopo l'arrivo del figlio. La piattaforma rivela la palestra naturale dell'esperienza genitoriale e la trasforma in competenze relazionali, organizzative e d'innovazione.
- Anno di introduzione: 2016
 - Target principale: neogenitori
 - Descrizione: programma "4Parents" rivolto ai futuri e neogenitori che hanno bisogno di orientarsi fra le numerose attività da effettuare in azienda, conciliando con serenità e consapevolezza il lieto evento e le esigenze connesse all'attività lavorativa. Si sostanzia in una brochure molto dettagliata. In aggiunta, per le madri, sono previste tappe di incontro per accompagnarle prima, durante e al rientro dalla maternità (con tutoraggio di 15 giorni).



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2013
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio gratuito di ascolto e consulenza psicologica telefonica "Numero Verde Benessere", ad opera di psicologi qualificati pronti a rispondere a temi di carattere personale e professionale, per fornire un sostegno, uno scambio, un consiglio. Il servizio garantisce anonimato, riservatezza. La confidenzialità dei colloqui è assicurata dal segreto professionale, ed è attivo 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno.

- Anno di introduzione: 2013
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: piattaforma Mondo Welfare che mette a disposizione per collaboratori e famigliari, fra gli altri, anche servizi - richiedibili con Credito Welfare* e un listino prezzo riservato - di supporto psicologico
*costituito dal premio aziendale che, se destinato tutto o in parte in Servizi Welfare, aumenta il valore nominale e reale del Premio stesso.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: ante 1980 - 2016
- Target principale: neogenitori
- Descrizione: donazione da parte del Gruppo ai figli dei dipendenti (nuove nascite, adozioni) di un libretto di deposito di risparmio, a loro intestato, del valore di € 100,00.

- Anno di introduzione: 2012
- Target principale: dipendenti con figli dai 12 ai 36 mesi
- Descrizione: asilo nido aziendale che può accogliere un massimo di 48 bambini suddivisi in 2 sezioni. Il numero di posti riservati ai figli dei dipendenti è pari a 38, comprendenti i bambini già iscritti dall'anno precedente.

- Anno di introduzione: 2013
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: piattaforma Mondo Welfare che mette a disposizione per collaboratori e famigliari, fra gli altri, anche servizi - richiedibili con Credito Welfare* e un listino prezzo riservato - pensati per essere un supporto concreto nel conciliare agli impegni lavorativi con quelli familiari (es. ricerca baby-sitter, risparmio, cura dei figli piccoli e familiari fragili, orientamento scolastico, crescita personale e delle competenze genitoriali, etc.)
*costituito dal premio aziendale che, se destinato tutto o in parte in Servizi Welfare, aumenta il valore nominale e reale del Premio stesso.

Altre iniziative: 1) Brochure permessi cura alla persona, per dipendenti e familiari.



GRUPPO ENEL

Informazioni generali

Settore: elettrico

Numero dipendenti: 29.940

Percentuali dipendenti per genere: 20% donne - 80% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Manager: 30% donne - 70% uomini
- White collars: 27% donne - 73% uomini
- Blue collars: 100% uomini

Età media dipendenti: 44,7 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: genitori
- Descrizione: dei permessi speciali di 2 ore in occasione del primo giorno di scuola elementare concessi ad entrambi i genitori per accompagnare il figlio.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: donne in attesa e genitori di bambini da 0 a 3 anni
- Descrizione: percorsi educativi per dipendenti tra cui il master online CHILD di [Lifeed](#) dedicato ai neogenitori (precedentemente MAAM) e basato sul metodo di apprendimento "Life Based Learning". Inoltre, chi ha figli fino a 3 anni, può partecipare alla community CHILD che rende l'apprendimento condiviso e più efficace.
- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: genitori
- Descrizione: programma di formazione online New Parents - New Energy di [Lifeed](#); un percorso di auto-consapevolezza che ha l'obiettivo di aiutare le persone a valorizzare la loro esperienza genitoriale anche sul lavoro, allenando le nuove competenze aiutandole a trasferirle efficacemente da un ambito all'altro di vita.
- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: figli caregiver
- Descrizione: programma di formazione online attraverso il Master CARE di [Lifeed](#). Il percorso online è dedicato ai figli caregiver ed ha l'obiettivo di far scoprire quanto questa esperienza faccia crescere, aumenti la capacità di gestire lo stress e le complessità e migliori le competenze chiave. La metodologia è quella del "Life Based Learning" ovvero l'utilizzo di intense esperienze di vita per rafforzare le proprie soft skills, aumentando allo stesso tempo efficacia ed energia.



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio di supporto psicologico e ascolto attivo 24/7 attraverso la piattaforma web [Stimulus Care Services](#). La piattaforma consente di esaminare il profilo dei singoli professionisti, scegliendo lo psicologo specializzato nell'ambito di interesse.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2016
- Target principale: neogenitori
- Descrizione: asilo nido aziendale per tre fasce di età: 3-12 mesi, 13-24 mesi, 25-36 mesi con capienza massima di 50 posti.

- Anno di introduzione: 2013
- Target principale: tutti i dipendenti genitori e nonni di sedi con più di 350 dipendenti
- Descrizione: centri ludici educativi per bambini 3-10 anni nei periodi di chiusura delle scuole.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: previsto dal CCNL
- Target principale: neomamme
- Descrizione: integrazione della retribuzione del 20% per tutti i 5 mesi del congedo di maternità, per un totale del 100% della retribuzione e aggiunta al congedo di 5 mesi del giorno della nascita.

- Anno di introduzione: previsto dal CCNL
- Target principale: neogenitori, da luglio 2021 estensione alle coppie omogenitoriali unite civilmente
- Descrizione: integrazione della retribuzione del 15% per il primo mese e del 10% il secondo e terzo mese del congedo parentale facoltativo.

- Anno di introduzione: previsto dal CCNL
- Target principale: genitori, da luglio 2021 estensione alle coppie omogenitoriali unite civilmente
- Descrizione: disposizione di 1 giorno in più nel congedo per malattia del figlio dai 3 agli 8 anni passando dai 5 previsti dalla normativa a 6.

Altre iniziative: **1)** Estensione alle coppie omogenitoriali unite civilmente del congedo di paternità e dei permessi per allattamento dal luglio 2021; **2)** Orario di lavoro con flessibilità ultra giornaliera, part time (di tutti i tipi), smart working; **3)** Guida alla genitorialità con informazioni aggiornate sulla legislazione vigente; **4)** Workshop e webinar per caregiver e per genitori; **5)** Parental program composto da interviste strutturate, piattaforma di condivisione e sessioni di formazione; **6)** Stanza tiralatte dedicata alle neomamme; **7)** Parcheggio rosa per donne in attesa; **8)** Convenzioni nazionali e/o locali per Babysitter, colf e badanti; **9)** Sostegno allo studio (dalla scuola materna all'università) tramite contributi, bonus, formazione linguistica e borse di studio (da parte di ARCA); **10)** Centri estivi per i figli di dipendenti (da parte di ARCA); **11)** Polizze assicurative integrative Enel.



HEWLETT PACKARD ENTERPRISE

Informazioni generali

Settore: information technology

Numero dipendenti: 724

Percentuali dipendenti per genere: 30% donne - 70% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Impiegati: 44% donne - 66% uomini
- Quadri: 24% donne - 76% uomini
- Dirigenti: 18% donne - 82% uomini

Età media dipendenti: 50 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: attraverso l'iniziativa "Edge-to-Office", l'azienda rinnova e re-immagina l'esperienza lavorativa, adottando un modello ibrido e flessibile in grado di adattarsi alle diverse esigenze personali e professionali, basato su flessibilità, lavoro per obiettivi e smart working. Offre a tutti i dipendenti l'opportunità di lavorare ovunque (dall'ufficio o da remoto) organizzando in modo autonomo e individuale le proprie attività.
- Anno di introduzione: da sempre parte delle policy aziendali
- Target principale: genitori
- Descrizione: part-time orizzontale, verticale o misto, "post maternità/paternità" fino ai 10 anni del bambino, o per esigenze di studio o per assistenza ai familiari e opportunità di accedere ad un periodo di aspettativa per prendersi cura di familiari in situazioni di difficoltà.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: da sempre parte delle policy aziendali
- Target principale: genitori
- Descrizione: pacchetto di assistenza alla genitorialità attraverso procedure e portali aziendali dedicati, letture ("MAAM La maternità è un master", "Puoi farcela, papà"), e l'adesione all'iniziativa "[Un Fiocco in Azienda](#)" per l'accompagnamento dei neogenitori nelle scelte personali e lavorative proprie di questa fase e si propone di facilitare il reinserimento in azienda dopo un periodo di assenza. L'iniziativa offre anche consulenza pediatrica gratuita e percorsi formativi sulla genitorialità.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: da sempre parte delle policy aziendali
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: offerto, attraverso l'Employee Assistance Program, ai dipendenti ed ai familiari counseling e supporto specialistico a 360° sulle tematiche complesse che la vita propone, il tutto in modo gratuito e riservato, mediante l'accesso a servizi e programmi di assistenza per i dipendenti, pacchetti completi di benefit offerti gratuitamente per accedere a servizi privati e confidenziali che aiutano a vivere meglio.



- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: app di meditazione Headspace, utilizzata da oltre 62 milioni di persone in 190 paesi in tutto il mondo per rendere la meditazione semplice e accessibile e raggiungere vantaggi comprovati come meno stress, messa a fuoco più nitida, sonno migliore e miglioramento delle relazioni

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: da sempre parte delle policy aziendali
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: copertura assicurativa medica estendibile ad uno o più familiari.
-
- Anno di introduzione: da sempre parte delle policy aziendali
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: possibilità di lavorare fuori dagli uffici HPE, in qualsiasi luogo, permettendo di essere più vicini ai propri familiari. Viene inoltre offerto un servizio di consulenza (riservata e gratuita) ai colleghi che devono assistere persone (familiari o meno) in difficoltà e, dove necessario viene data la possibilità di avvalersi di periodi di aspettativa.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: genitori
- Descrizione: integrazione economica per le prime 26 settimane di congedo parentale facoltativo raggiungendo un totale del 100% della retribuzione anche in occasione di adozione.



INWIT

Informazioni generali

Settore: telecomunicazioni - Tower Company

Numero dipendenti: 246

Percentuali dipendenti per genere: 37% donne - 63% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 16% donne - 84% uomini
- Livello 5: 50% donne - 50% uomini
- Livello 6: 51% donne - 49% uomini
- Livello 7: 32% donne - 68% uomini
- Livello 7Q: 32% donne - 68% uomini

Età media dipendenti: 47,6 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: dipendenti fino al 5° livello
- Descrizione: fino a 24 ore di permessi all'anno, compensando la minore presenza in servizio con prestazioni aggiuntive da rendere nei 3 mesi successivi alla mancata prestazione.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutta la popolazione aziendale che abbia esaurito l'intera spettanza dei permessi contrattualmente previsti e per comprovate e gravi ragioni di natura personale e/o familiare
- Descrizione: possibilità per il dipendente che abbia già maturato la spettanza, di cedere a titolo gratuito ad un altro dipendente fino a 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose o due giorni di ferie. Lo scambio è consentito solo a parità dello stesso grado di occupazione.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: terminato lo stato di emergenza dovuto al Covid-19, prenderà avvio la sperimentazione sul lavoro agile che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto con rientro in ufficio programmato per 2 giornate a settimana da concordare con il proprio Responsabile.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori di bambini e ragazzi fino ai 18 anni non compiuti
- Descrizione: nell'ambito delle iniziative di People Care, sono promossi soggiorni estivi per bambini in attività in presenza, e attività in presenza e in digitale per ragazzi più grandi durante il periodo di chiusura scolastica. Per ogni iscrizione viene pagata una quota di iscrizione e partecipazione agevolata, e distinta in base al reddito del nucleo familiare di appartenenza.



- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori di bambini da 3 mesi a 6 anni non compiuti
- Descrizione: rimborso parziale delle spese sostenute dal personale per i servizi di asili nido e materne in base alla fascia di reddito di appartenenza.

Altre iniziative: **1)** Assistenza sanitaria integrativa rivolta a dipendenti in servizio o in pensione; **2)** Circolo ricreativo aziendale; **3)** Rimborso tasse universitarie per figli di dipendenti.



L'ORÉAL ITALIA

Informazioni generali

Settore: produzione e vendita di prodotti cosmetici

Numero dipendenti: 1.450 in Italia, 84.000 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 58% donne - 42% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 38% donne - 62% uomini
- Quadri: 50% donne - 50% uomini
- Impiegati: 68% donne - 32% uomini
- Operai: 34% donne - 66% uomini

Età media dipendenti: 40 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: ante 2010
- Target principale: genitori
- Descrizione: i genitori fino al 3° anno del bambino possono richiedere l'ampliamento della flessibilità dell'orario lavorativo giornaliero, con ingresso dalle ore 08:00 alle ore 10:30 e l'orario part-time orizzontale di 30 ore. Entrambe le condizioni di flessibilità lavorativa possono essere richieste per l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.
- Anno di introduzione: ante 2010, revisione nel 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: da 1 a 3 giornate di permesso retribuito all'anno (usufruibili anche a ore) per l'assistenza del bambino malato, fino al suo terzo anno di età e possibilità di usufruire delle 40 ore di permesso retribuito per visite mediche aziendali riconosciute ai dipendenti anche per visite mediche riguardanti il bambino fino al 16° anno di età.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2022
- Target principale: genitori
- Descrizione: vademecum informativo che sia di supporto nelle fasi principali dell'essere genitori. Il documento conterrà informazioni amministrative, consigli pratici e il dettaglio dei servizi a loro dedicati in L'Oréal e all'esterno.
- Anno di introduzione: 2022
- Target principale: genitori
- Descrizione: possibilità di attivare un mentor tra i colleghi genitori e accedere ad un focus group in modo tale che i dipendenti possano essere accompagnati nelle fasi principali dell'essere genitori (es. avvicinamento al parto/adozione/affido, rientro al lavoro, etc.).

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2018, rivisto nel 2021
- Target principale: tutti i dipendenti e i loro familiari
- Descrizione: 6 sedute all'anno di coaching per intraprendere/affrontare il cambiamento nella sfera personale o professionale. Il servizio viene raccomandato ai neogenitori e, più in generale, ai genitori.



- Anno di introduzione: 2018, rivisto nel 2021
- Target principale: tutti i dipendenti e i loro familiari
- Descrizione: 10 sedute all'anno con uno psicologo. Il servizio rientra esplicitamente anche nel pacchetto genitorialità e può essere fruito da famigliari maggiorenni.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: ante 2010, revisione nel 2017 e 2021
- Target principale: tutti i dipendenti genitori
- Descrizione: fino al 3° anno di età del bambino i genitori ricevono un contributo di € 160,00 mensili per asili nido/servizi di baby-sitting o equiparati.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: ante 2010, revisione nel 2021
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: in caso d'utilizzo del congedo parentale facoltativo, nei primi 3 anni di età del bambino viene erogato un ulteriore 30% della retribuzione in aggiunta al trattamento economico a carico dell'INPS pari al 30%, raggiungenti un totale del 60%.
-
- Anno di introduzione: 2022
 - Target principale: tutti i dipendenti nell'accezione del secondo genitore
 - Descrizione: 6 settimane di permesso retribuito dalla nascita, affidamento o adozione per il secondo genitore, le prime 2 settimane da utilizzare in coincidenza della nascita/arrivo del bambino e le restanti 4 settimane, anche frazionate in periodi minimi di 1 settimana, entro i 3 anni dalla nascita, affidamento o adozione.

Altre iniziative: 1) Convenzione asilo nido; 2) Parcheggi rosa.



MARSH

Informazioni generali

Settore: brokeraggio assicurativo, consulenza strategica per il rischio

Numero dipendenti: 925 in Italia, 40.000 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 60% donne - 40% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 28% donne - 72% uomini
- Quadri: 46% donne - 54% uomini
- Impiegati: 72% donne - 28% uomini
- Graduate: 50% donne - 50% uomini

Età media dipendenti: donne: 42 anni - uomini: 41

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: ante 2017
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: stipulati degli accordi individuali che attualmente prevedono 2 giorni di smart working alla settimana, consentendo un maggior work-life balance. Inoltre, all'interno del manuale della genitorialità è stato concordato con il management di evitare riunioni prima delle 9.30 per i colleghi genitori di bambini fino ai 3 anni di età o di richiedere eventuali cambi temporanei in ruolo che consentano una maggiore flessibilità in termini di orari di lavoro.
- Anno di introduzione: 2009
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: possibilità di adottare un contratto di telelavoro, al fine di conciliare le esigenze professionali e personali.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: genitori
- Descrizione: disposizione del manuale "La genitorialità è un Master!" pensato per tutti i futuri genitori, con informazioni utili a gestire le comunicazioni con l'INPS, consigli per intraprendere il complesso percorso delle adozioni, best practice aziendali e illustra le attività e opportunità offerte dall'azienda (tra cui "[Un Fiocco in Azienda](#)" in collaborazione con [Manageritalia](#)). Nel manuale vengono inoltre incluse delle linee guida che aiuteranno la collega a vivere appieno e nel modo più sereno possibile il periodo della maternità e il successivo rientro al lavoro, nonché il manager affinché supporti e sostenga la collega e adotti tutte le soluzioni più adatte.
- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: genitori
- Descrizione: corsi sul tema della comunicazione, dei social media e sul ruolo del padre e per gli adolescenti a corsi sulle competenze digitali e il contrasto al bullismo. Sono organizzati inoltre corsi di reverse mentoring sull'utilizzo di LinkedIn e appuntamenti legati alla Diversity & Inclusion.



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: tutti i dipendenti e i loro familiari
 - Descrizione: attraverso l'Employee Assistance Program, viene offerta assistenza ai dipendenti, gratuita e riservata, per fornire supporto in ambito sia personale che lavorativo. Disponibile 24/7, è accessibile in tutto il mondo tramite telefono, posta elettronica e Web.
- Anno di introduzione: 2022
 - Target principale: tutti i dipendenti e i loro familiari
 - Descrizione: servizio di supporto psicologico offerto tramite un provider esterno con l'inclusione di sedute psicoterapiche.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2014
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: al fine di valorizzare il premio di risultato viene offerta ai colleghi la possibilità di scegliere tra un pacchetto di benefit e servizi messi a disposizione dall'azienda che consente di aumentare il proprio potere d'acquisto. Come previsto dalla normativa vigente, la selezione proposta può supportare il collega in diverse aree, in particolare per spese di cura (es. badanti, baby-sitter), spese sanitarie per sé ed il proprio nucleo (inclusi a titolo di esempio anche i genitori non a carico), istruzione e formazione dei familiari, fruizione di servizi legati al benessere e all'intrattenimento e previdenza complementare.
- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: coperture assicurative come "Long Term Care", che garantisce tutele economiche in caso di perdita dell'autosufficienza; infortuni professionali; invalidità permanente da malattia; Vita Caso Morte; rimborso di spese mediche; con possibilità di estensione ai componenti del nucleo familiare (per chi non aderisce viene garantita la copertura per grandi interventi chirurgici) e un fondo di previdenza complementare.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2018
 - Target principale: padri
 - Descrizione: una giornata di congedo facoltativo retribuita a carico dell'azienda in aggiunta a quanto previsto dalla legge e senza correlata diminuzione del congedo di maternità.
- Anno di introduzione: 2015
 - Target principale: madri
 - Descrizione: anticipo dello stipendio durante il congedo parentale facoltativo, per raggiungere una somma pari al 50% della retribuzione lorda. La somma complessiva viene rimborsata tramite una trattenuta in busta paga, frazionandola per il totale dei mesi di assenza.

Altre iniziative: **1)** Programmi di mentorship; **2)** Role modeling su temi come l'empowerment femminile la maternità e la conciliazione vita - lavoro; **3)** Accesso alla piattaforma di [Lifed](#) per la formazione in tema di genitorialità; **4)** Manuale del caregiver; **5)** WomenLab – Employee Resource Group, per lo sviluppo di idee, proposte ed iniziative legate alla parità di genere, di generazione e al work-life balance; **6)** Bando per borsa di studio per i figli dei dipendenti; **7)** Anticipazione del TFR; **8)** Premio di risultato.



PIRELLI

Informazioni generali

Settore: industria gomma plastica

Numero dipendenti: 3.198 in Italia, 30.510 a livello globale

Percentuali dipendenti per genere: 19% donne - 81% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Executive: 14% donne - 86% uomini
- Impiegati/Quadri/Funzionari: 35% donne - 65% uomini
- Operai: 3% donne - 97% uomini

Età media dipendenti: 45 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2012
- Target principale: madri
- Descrizione: part-time per un anno al rientro della maternità, dietro approvazione dell'azienda e del proprio responsabile.

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: possibilità per i dipendenti di usufruire di massimo 3 ore di permesso retribuito per visite mediche specialistiche; estensione per i genitori a 4 ore di permesso retribuito per accompagnare i figli a visite mediche specialistiche o dalla pediatra Asl; permesso retribuito per i genitori di 4 ore per accompagnare i figli ad effettuare le vaccinazioni obbligatorie; possibilità per i genitori non conviventi, di usufruire di 4 ore di permesso retribuito per accompagnare a visite mediche specialistiche i propri genitori anziani per un massimo di 5 o 10 eventi all'anno a seconda dell'età del genitore. Quanto riportato è previsto ogni qualvolta sia necessario e dietro presentazione di giustificativo compilato dallo specialista o dalla struttura sanitaria.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: percorso formativo "Parents in Action" che aiuta ad evidenziare e valorizzare le competenze chiave acquisite grazie all'esperienza genitoriale nella quotidianità lavorativa, attraverso strumenti, modelli applicativi ed esercitazioni.

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: caregivers
- Descrizione: sportello "Family Care" di supporto ai colleghi caregivers nel trovare soluzioni pratiche e avere un momento di ascolto completamente dedicato a se' stessi.



- Anno di introduzione: 2008
- Target principale: neomamme rientrate dalla maternità nei 4 mesi precedenti
- Descrizione: percorso formativo “Nasce una mamma” volto a favorire il rientro al lavoro delle neomamme. Lo scopo del percorso è di ragionare insieme sul fatto che le competenze genitoriali possano riflettersi nel lavoro, in logica di sviluppo, motivazione e work-life balance. Al termine del momento in aula ogni partecipante avrà a disposizione anche un coaching individuale.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: madri in allattamento
- Descrizione: stanza allattamento per tirare il latte presso il poliambulatorio Bicocca, dotata di frigorifero in cui conservare fino alla fine della giornata lavorativa il proprio latte.

- Anno di introduzione: 2005
- Target principale: genitori con figli tra i 3 mesi e i 3 anni
- Descrizione: asilo nido interaziendale promosso dall'università Milano Bicocca in collaborazione con Pirelli. Il nido si prefigge di essere una esperienza all'avanguardia per concezione degli spazi e proposta educativa. oltre a promuovere la partecipazione attiva dei genitori, offre ai bambini uno spazio nel quale possano raggiungere le prime autonomie sulla base di principi educativi innovativi. Pirelli sostiene il 50% della tariffa intera per i dipendenti che utilizzano questa struttura.

- Anno di introduzione: 2014
- Target principale: genitori con figli che frequentano la scuola primaria
- Descrizione: introduzione del progetto “Bambini in Bicocca”, un campus con finalità ludico-educativa per i bambini proposti nei giorni di chiusura delle scuole, ma all' interno dell'anno scolastico stesso, nei quali non vengono effettuate chiusure aziendali. La proposta didattica viene curata avendo come focalizzazione laboratori esperienziali, scientifici e creativi legati alla trasformazione della gomma naturale. Un progetto sia per avvicinare i bambini al mondo lavorativo dei genitori sia per sostenere la gestione dei figli in queste particolari giornate.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: genitori
- Descrizione: integrazione economica per i primi 3 mesi del congedo parentale facoltativo pari al 70% della retribuzione, che si aggiunge al 30% a carico dell'INPS, raggiungendo il 100% di essa.

Altre iniziative: **1)** Opuscolo “genitori al lavoro”; **2)** Attività periodiche di supporto all'orientamento scolastico e professionale; **3)** Percorso formativo “smart living”; **4)** Corsi di mindfulness e bioenergetica; **5)** Corsi wellbeing; **6)** Campus estivi per figli dei dipendenti (6-14 anni).



POLITECNICO DI MILANO

Informazioni generali

Settore: universitario

Numero dipendenti:

- Totalità corpo docente: 1.475
- Totalità PTA - Personale Tecnico-Amministrativo: 1.235
- Dottorandi/e di ricerca: 1.767
- Assegnisti/e: 762
- Totalità studenti/studentesse: 47.183

Percentuali dipendenti per genere:

- Docenti: donne 30,2%; uomini 69,8%
- PTA: donne 60,1%; uomini 39,1%
- Dottorandi/e di ricerca: donne 34,2%; uomini 65,8%
- Assegnisti/e: donne 41,2%; uomini 58,8%
- Studenti/studentesse: donne 34%; uomini 66%

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Docenti ordinari/e: donne 23,9%; uomini 76,1%
- Docenti associati/e: donne 30,3%; uomini 69,7%
- PTA dirigente: donne 37,5% uomini 62,5%
- PTA Cat. EP: donne 38,1%; uomini 69,1%
- PTA Cat. D: donne 57,9%; uomini 42,1%
- PTA Cat. C: donne 66%; uomini 34%
- PTA Cat. B: donne 68%; uomini 32%

Età media dipendenti:

- Docenti: donne 48.6; uomini 49.7
- PTA: donne 48.2 anni; uomini 47.7

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: PTA
- Descrizione: adesione al Piano del Lavoro Agile promosso dal quadro normativo nazionale, con gli strumenti di smart working e telelavoro; quest'ultima forma organizzativa, in particolare, consente ai dipendenti e alle dipendenti che ne facciano richiesta di svolgere l'attività lavorativa dalla propria abitazione nell'ambito delle agevolazioni a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: dipendenti genitori
- Descrizione: disposizione uno spazio di ascolto "Genitori al Poli" incentrato su problematiche di conciliazione vita e lavoro, e sulla presa di consapevolezza delle competenze acquisite da genitori



Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: studenti e studentesse, dottorandi e dottorande
- Descrizione: “Polipsi” offre gratuitamente counseling e sostegno psicologico e psicoterapeutico professionale. Studenti e dottorandi dell’Ateneo possono richiedere un Counseling Psicologico-Didattico, che prevede un incontro seminariale seguito da un massimo di tre sedute personalizzate, o un percorso di Sostegno Psicologico-Psicoterapeutico che offre fino a 15 sedute gratuite.

- Anno di introduzione: 2008
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio di consulenza psicologica attraverso lo “Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo”, su tematiche relazionali e organizzative a chi si trovi in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo, al fine di individuare strategie di miglioramento e di risoluzione dei problemi. Lo sportello ha promosso attività dedicata ed emergenziale durante la pandemia.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2018, dal 2020 esteso anche agli uomini
- Target principale: studenti e studentesse, assegnisti e assegniste, dottorandi e dottorande con figli da 3 a 36 mesi
- Descrizione: attraverso il programma strategico POP – Pari Opportunità Politecniche, è garantita la gratuità presso gli asili nido aziendali per la frequenza dei propri figli e figlie.

- Anno di introduzione: 2022
- Target principale: PTA e docenti e studenti su adesione volontaria
- Descrizione: servizi di People Care integrati nell’assistenza sanitaria integrativa: supporto pratiche (richiesta assegni familiari, domande di invalidità, permessi L.104 e congedi straordinari, bonus bebè, pensioni etc.) -servizio di reperimento e assunzione badante convivente - accompagnamento assistito per disabili, anziani e malati per visite, tempo libero, vacanze ecc. - servizio di orientamento per il dipendente che assiste un familiare ammalato o disabile, per far fronte alle esigenze connesse allo stato di non autosufficienza -accesso ad un portale gratuito per la ricerca autonoma di una baby-sitter e servizio di selezione e assunzione a pagamento.

- Anno di introduzione: 2014
- Target principale: genitori con figli che frequentano la scuola primaria
- Descrizione: introduzione del progetto “Bambini in Bicocca”, un campus con finalità ludico-educativa per i bambini proposti nei giorni di chiusura delle scuole, ma all’ interno dell’anno scolastico stesso, nei quali non vengono effettuate chiusure aziendali. La proposta didattica viene curata avendo come focalizzazione laboratori esperienziali, scientifici e creativi legati alla trasformazione della gomma naturale. Un progetto sia per avvicinare i bambini al mondo lavorativo dei genitori sia per sostenere la gestione dei figli in queste particolari giornate.



Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2017 e 2021
 - Target principale: assegniste e dottorande
 - Descrizione: integrazione dell'indennità economica coperta dall'INPS in caso di maternità delle dottorande, fino al raggiungimento del 100% e introduzione di una misura economica integrativa in forma di contributo di assistenza per dottorande e assegniste di ricerca in regime di congedo parentale facoltativo e in presenza di figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, innalzando al 100% l'indennità economica percepita, per una durata massima di 6 mesi.
-
- Anno di introduzione: 2018 (madri) - 2021 (padri)
 - Target principale: tutte le docenti associate/RTDB madri, associati e RTDB padri
 - Descrizione: erogazione di un supporto economico per le professoresse associate e le RTDB (Ricercatrici a tempo determinato di tipo B) al momento della ripresa della propria attività professionale dopo la maternità. In particolare, questa misura prevede l'assegnazione di un budget di ricerca personale di 15.000 € al rientro dal periodo di congedo, assegnato automaticamente a tutte le aventi diritto. Dal 2021 la misura è estesa anche ai padri delle stesse categorie che fruiscano di un periodo di congedo parentale continuativo della durata di almeno un mese in alternativa alla madre.

Altre iniziative: **1)** Campi estivi e pasquali per i figli dei dipendenti a prezzo ridotto; **2)** Asili nido aziendali e convenzionamenti aggiuntivi con asili nido privati per agevolazioni economiche; **3)** Assistenza sanitaria integrativa gratuita per tutta la componente PTA e a prezzo ridotto per docenti e studenti; **4)** Assicurazione vita finanziata da Ateneo per PTA e PD strutturato; **5)** Sussidi economici per PTA e PD strutturato; **6)** Agevolazioni per borse di studio per figli/e dei dipendenti per la frequenza della summer school Tech Camp@Polimi e ulteriori borse di studio per la cittadinanza; **7)** Agevolazioni per servizi e acquisti tramite intranet di Ateneo; **8)** Borsellino virtuale di 200 euro/anno per PTA (con possibilità di rimborso di spese legate a spese scolastiche, campi estivi, babysitter, etc.); **9)** Sconto mobilità finanziato da Ateneo per acquisto di abbonamenti mezzi pubblici per PTA e PD strutturato; **10)** Agevolazioni dual career (tutoraggio, schedule esami, etc.) per studenti e studentesse genitori o con oneri di cura



SNAM

Informazioni generali

Settore: energetico

Numero dipendenti: 3.430

Percentuali dipendenti per genere: 16,6% donne - 83,4% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 21,3% donne - 78,7% uomini
- Quadri: 22,2% donne - 77,8% uomini
- Impiegati: 21,5% donne - 78,5% uomini
- Operai: 0,2% donne - 99,8% uomini

Età media dipendenti: 43,7 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: tutti i dipendenti che prestano lavoro di ufficio
- Descrizione: accordo sindacale per lo smart working, che nel 2020 ha esteso a 2.300 persone la possibilità di lavorare da remoto. La nuova regolamentazione predisposta di concerto con le OOSS prevede fino a 3 giorni a settimana di smart working e il riconoscimento del ticket restaurant. È stato inoltre regolamentato il diritto alla disconnessione e costituita la commissione paritetica con lo scopo di consolidare in modo strutturale l'accesso allo strumento.
- Anno di introduzione: 2016
- Target principale: tutti i dipendenti che prestano lavoro di ufficio
- Descrizione: flessibilità settimanale attraverso l'istituzione del "venerdì corto" (5h), a fronte di una diversa allocazione delle ore nei precedenti 4 giorni lavorativi.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: neo e futuri genitori
- Descrizione: percorso di formazione online "Be Parents", ricco di contenuti multimediali che accompagna il genitore prima, durante e dopo la nascita del figlio. Strutturato in circa 8 ore di training, organizzati in sezioni della durata di circa 20 minuti ciascuna, dà anche accesso a un network di colleghe e colleghi per condividere esperienze e competenze acquisite.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: attraverso numero di telefono dedicato (solo la mattina dei giorni lavorativi) e form da compilare online disponibile 24/7, l'Assistente Welfare permette di indirizzare i bisogni dei dipendenti verso il servizio corretto, svolgendo attività di front office di livello avanzato su tematiche che racchiudono tutta l'offerta welfare Snam e su questioni più tecniche della piattaforma.



- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: tutti i dipendenti, in particolare caregiver
- Descrizione: “dediCARE upgrade” il servizio di assistenza sociale (per bambini, anziani, disabili etc.) sviluppato grazie alla partnership con le cooperative territoriali del Terzo Settore. Il servizio dal 2022 sarà interessato da un processo di revisione al fine di renderlo più specificamente rivolto ai dipendenti caregiver di genitori anziani, disabili, minori con DSA; i lavori preliminari prevedono l'introduzione del “budget di cura”, specifici importi che verranno destinati a colleghi in particolare difficoltà da una commissione interna e dei webinar su temi chiave legati al caregiving.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: rimborso per i dipendenti che usufruiscono dell'asilo nido per i propri figli, attraverso la piattaforma dei servizi welfare e accredito diretto a cedolino.

- Anno di introduzione: 2015
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: possibilità di destinare una quota variabile del premio di partecipazione aziendale ai beni e servizi welfare attraverso la piattaforma aziendale e il riconoscimento diretto a cedolino; tra i servizi disponibili, si evidenziano spese legate alla famiglia (rimborsi cura e istruzione figli; rimborsi assistenza famigliari anziani o con disabilità).

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: estensione del congedo di paternità successivamente alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021. L'azienda offre ai suoi dipendenti 5 ulteriori giorni di congedo di paternità retribuiti al 100%, oltre ai 10 previsti dalla legge, di cui usufruire nei primi 5 mesi in caso di nascita, affidamento, adozione e morte perinatale

Altre iniziative: **1)** Campus estivi per i figli dei dipendenti; **2)** Attività di microcredito attraverso l'offerta di prestiti agevolati; **3)** Agevolazioni per test scolastici e borse di studio; **4)** Covid response (iniziative attivate in costanza del Covid-19 come ad esempio il voucher baby-sitter); **5)** Formazione sul tema del cyberbullismo.



TIM

Informazioni generali

Settore: telecomunicazioni e ICT

Numero dipendenti: 38.260

Percentuali dipendenti per genere: 32% donne - 68% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 19,1% donne - 80,9% uomini
- Quadri: 30,2% donne - 69,8% uomini
- Impiegati: 32,2% donne - 67,8% uomini

Età media dipendenti: 52 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: garantite fino a 150 ore annuali di permessi a recupero per tutto il personale con figli fino all'undicesimo anno di età; fruizione mensile fino a 14 ore e recupero entro il trimestre solare di competenza. Entrambi i genitori dipendenti possono fruire contemporaneamente dei permessi, purché cumulativamente non superino il monte ore spettante. A fronte di specifica richiesta, le colleghe gestanti possono essere inserite in una turnazione compresa nell'arco orario 9:00-18:30; le dipendenti madri di bambini in età pre-scolare al termine del periodo di allattamento, possono richiedere, con attenzione da parte dell'azienda, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al 75% per un periodo massimo di un anno, eventualmente prorogabile; permessi per corsi di preparazione parto riconosciuti anche ai papà.
-
- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: attraverso le iniziative "MioNido" e "MiaMaterna", e al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e la qualità del vivere in azienda, sono messi a disposizione per i figli dei colleghi, dai 3 mesi ai 6 anni, 7 asili nido e 1 scuola materna all'interno delle sedi aziendali. Attraverso l'iniziativa "MioRimborso", rivolto ai colleghi con bimbi di età compresa fra i 3 mesi e i 6 anni che frequentano strutture d'infanzia statali, private, comunali o usufruiscono di servizi di baby-sitting è riconosciuto un rimborso in base alla fascia di reddito dichiarata.
-
- Anno di introduzione: 2019
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: applicazione del Lavoro Agile, che prevede un modello organizzativo di alternanza sede/domicilio caratterizzato dall'applicazione dei criteri del progetto desk sharing. Sono state introdotte modalità integrative per agevolare il work-life balance specificatamente per alcune categorie quali le donne in gravidanza, le neomamme e i neopapà.



Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: percorsi digitali di Life Based Learning per genitori e caregiver che valorizzano la diversità e riconoscono i benefici derivanti dalla «sinergia» vita-lavoro delle persone come asset preziosi, che portano ad un aumento complessivo dell'efficacia e del benessere sia in azienda che fuori.
- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: genitori e caregiver
 - Descrizione: l'iniziativa "Professione genitori" propone guide e strumenti per i genitori e i loro figli. In particolare sono presenti 4 programmi digitali: SOS genitori, Push to Open Junior, Push to Open Diplomandi e Genitori e Adolescenti, che sostengono i genitori nel loro ruolo.

Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2021
 - Target principale: genitori e caregiver
 - Descrizione: la "piattaforma TIM Care" supporta i caregiver offrendo servizi come assistenza familiari a casa (professione a domicilio, badante, servi di trasporto e ausili), assistenza case di riposo o centri diurni (tutte strutture private) e supporto a più livelli (amministrativo legale, economico, psicologico).
- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: possibilità per i figli dei dipendenti dai 6 ai 18 anni non compiuti di partecipare, attraverso l'iniziativa TIM Estate, a una vacanza estiva ricca di svago, sport, arte, natura, orientamento scolastico. Nel 2021 l'iniziativa è stata confermata in modalità mista: online e in presenza.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: padri
- Descrizione: possibilità, per tutti i neopapà, di raddoppiare la durata del congedo obbligatorio di paternità, al fine di favorire la presenza di entrambi i genitori nel momento della nascita o di avvio di un'adozione. da legge di Bilancio nel 2021 sono previsti 10 giorni, in TIM se ne aggiungono altri 10 per un totale di 20 giorni. Lo stesso permesso è concesso al genitore sociale per i genitori LGBT+.

Altre iniziative: **1)** Progetto Donna - per aumentare la cultura delle pari opportunità e accelerare la crescita professionale delle donne in azienda; **2)** Sentieri di Resilienza - strumenti a supporto del benessere psicologico; **3)** TIM contro le molestie di genere, sessuali e il bullismo; **4)** Rimborsio tasse universitarie dei figli dei dipendenti; **5)** Intercultura - borse di studio all'estero per i figli dei dipendenti; **6)** TIM Studio – assistenza allo studio a distanza per ragazzi e ragazze delle scuole medie inferiori e superiori.



VODAFONE ITALIA

Informazioni generali

Settore: telecomunicazioni

Numero dipendenti: 5.673

Percentuali dipendenti per genere: 53% donne - 47% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 36% donne - 64% uomini
- Quadri: 34% donne - 66% uomini
- Impiegati: 56% donne - 44% uomini

Percentuali dipendenti per età: 4% minore di 31 anni, 72% tra i 31 e i 50, 24% maggiore di 50 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2004
- Target principale: neomamme che lavorano nei Call Center
- Descrizione: “turni mamma”, fino ai 30 mesi di vita del bambino. Nel caso di adozione o affidamento, il “turno mamma” può essere fruito fino ai 30 mesi dalla data di ingresso in famiglia. I turni sono polarizzati nella fascia 9.00 - 19.00 dal lunedì al venerdì e il sabato e la domenica sono di riposo (possibilità di adesione anche parziale). Fino ai 30 mesi di vita, è possibile usufruire del part-time a 6 ore.
- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: accordo sul lavoro agile che prevede misure di work-life balance, tra cui il “Global Parental Leave” (di cui alla pagina successiva), la possibilità di lavorare dal 60% all’80% del tempo in modalità agile e per alcune categorie di lavoratori, la possibilità di lavorare al 100% in modalità agile fino ad 1 anno. Inoltre, disciplina in maniera flessibile la disconnessione, assicura connettività e convenzioni per le utenze domestiche, offre condizioni di maggior flessibilità per persone con disabilità e caregiver, include nuove politiche di welfare a favore della genitorialità e dei bisogni individuali (tra cui i “turni mamma” di cui al punto precedente).

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: future madri
- Descrizione: durante il congedo e nei primi due mesi dal rientro, le mamme possono restare in contatto con un altro collega che assume il ruolo Maternity Angel e che ha l’obiettivo di aiutare le mamme che lo desiderino a tenersi aggiornate sull’evoluzione del business e della nostra organizzazione e favorire un rientro più sereno.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio gratuito di ascolto psicologico, anonimo e confidenziale disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in qualsiasi momento, gestito da [Stimulus Care Services](#).



Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 1994
 - Target principale: dipendenti impiegati e quadri
 - Descrizione: fondo sanitario integrativo che offre la copertura dei costi sostenuti per le cure mediche.
- Anno di introduzione: ND
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: portale Vodafone Welfare Jointly per accedere ad una rete di oltre 110.000 servizi riservati ai dipendenti e che rispondono ai bisogni di tutti. All'interno del portale si possono trovare servizi convenzionati scegliendo tra le numerose offerte per tempo libero, work-life balance, supporto alla genitorialità, sviluppo competenze, wellbeing e molto altro. Nello stesso portale è disponibile anche un'area dedicata alle convenzioni, con offerte vantaggiose su prodotti e servizi disponibili per tutta la famiglia.
- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: tutti i dipendenti
 - Descrizione: supporto per casi di violenza domestica attraverso consulenza medico-psicologica; supporto per l'espletamento delle pratiche di denuncia alle forze dell'ordine e per entrare in contatto con Associazioni specializzate nell'assistenza a vittime di violenza e con il supporto dell'APP sviluppata da Fondazione Vodafone Bright Sky; 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali ed altre attività relative agli abusi domestici.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 1994
 - Target principale: dipendenti madri
 - Descrizione: integrazione della retribuzione nel periodo di congedo parentale facoltativo, per un periodo massimo di 4 mesi e mezzo e che permette di raggiungere il 100% della retribuzione, a condizione che tale periodo sia goduto in modo non frazionato e senza soluzione di continuità con il periodo di astensione obbligatoria⁶⁰.
- Anno di introduzione: 2020
 - Target principale: tutti i dipendenti che, a seguito di nascita, adozione o maternità surrogata, in Italia o all'estero, diventano genitori. Non si applica alle lavoratrici madri già in possesso dei requisiti di legge per fruire dei trattamenti previsti dal D.lgs. n. 151/2001, congedo di maternità e integrazione economica per il congedo parentale facoltativo.
 - Descrizione: "congedo genitoriale inclusivo" con il Global Parental Leave che offre la possibilità di richiedere un congedo fino a 16 settimane retribuite al 100% dello stipendio dai dipendenti che diventano genitori a seguito di nascita, adozione o maternità surrogata, in Italia o all'estero e che non possono accedere al trattamento di maternità previsto dalla legge. Il congedo genitoriale inclusivo può essere fruito nei primi 18 mesi dal momento in cui la persona diventa genitore.

⁶⁰ Come previsto dall'Accordo Sindacale del 25.11.2003, punto 9



WIND TRE

Informazioni generali⁶¹

Settore: telecomunicazioni

Numero dipendenti: ≈ 6.800

Percentuali dipendenti per genere: 49% donne - 51% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 28% donne - 72% uomini
- Quadri: 26% donne - 74% uomini
- Impiegati: 52% donne - 48% uomini

Età media dipendenti: 46,6 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2017⁶²
- Target principale: genitori
- Descrizione: permessi per malattia bambino fino agli 8 anni di età, per visite mediche e per l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia (fino a 24h).
- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: tutti i dipendenti che svolgono attività compatibili con lo svolgimento da remoto
- Descrizione: modello di lavoro pensato e disegnato per le persone che permette flessibilità e facile gestione degli impegni personali e lavorativi, per tale ragione chiamato "human working".
- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: assistenza sanitaria integrativa a copertura anche dei familiari a carico
- Anno di introduzione: 2019
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: formule orarie flessibili (part time, seasonal off period e short week) per migliorare il work-life balance.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2017
- Target principale: tutti i dipendenti con persone a carico
- Descrizione: supporto nella ricerca dei servizi socioassistenziali pubblici e privati territoriali, per esigenze personali o familiari (Ricerca badante, Posto in RSA, Fisioterapia, infermieri).
- Anno di introduzione: 2017⁶³
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: supporto psicologico per la cura e il benessere della famiglia.

⁶¹ WIND TRE è nata ufficialmente il 31 dicembre 2016 dalla fusione tra H3G e Wind

⁶² Iniziativa già presente in Wind e H3G

⁶³ Iniziativa già presente in H3G



Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2017⁶⁴
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: disposizione di asili nido accessibili per i figli dei dipendenti da 1 a 3 anni nelle sedi di Roma, Pozzuoli, Palermo e scuole materne bambini dai 3 ai 6 anni a Pozzuoli e Palermo.
-
- Anno di introduzione: 2017⁶⁵
 - Target principale: genitori
 - Descrizione: anticipo monetario erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato per l'acquisto di libri di testo e materiale scolastico per i propri figli in età scolare.

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2017⁶⁶
 - Target principale: madri
 - Descrizione: integrazione dell'indennità prevista per il congedo parentale facoltativo, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo, nel caso in cui la madre decida di usufruire di tale congedo in continuità al congedo obbligatorio.
-
- Anno di introduzione: 2017⁶⁷
 - Target principale: padri
 - Descrizione: un giorno in più di congedo di paternità per i neopapà rispetto a quelli previsti dalla legge.

Altre iniziative: **1)** Turni per genitori di figli con particolari necessità di cura; **2)** Turni per mamme con bambini fino a 24 mesi; **3)** Pacchetto di 24 ore per visite mediche anche dei figli; **4)** Consulenza pedagogica; **5)** Logopedia e psicomotricità; **6)** Concorso #SchoolReward; **7)** Assistenza per figli con DSA; **8)** Aiuto compiti; **9)** Campus estivi residenziali; **10)** Consulenza legale, fiscale e pensionistica; **11)** Assistenza per persone anziane; **12)** Assistenza per persone con disabilità.

⁶⁴ Iniziativa già presente in Wind

⁶⁵ Iniziativa già presente in Wind e H3G

⁶⁶ Iniziativa già presente in Wind

⁶⁷ Iniziativa già presente in H3G



ZURICH

Informazioni generali

Settore: Assicurazioni

Numero dipendenti: 1.210

Percentuali dipendenti per genere: 51% donne - 49% uomini

Percentuali dipendenti per inquadramento e per genere:

- Dirigenti: 27% donne - 73% uomini
- Funzionari: 35% donne - 65% uomini
- Impiegati: 61% donne - 39% uomini

Età media dipendenti: 47,3 anni

Buone pratiche

Flessibilità di organizzazione del lavoro e permessi

- Anno di introduzione: 2018
- Target principale: madri
- Descrizione: dalla data di comunicazione dello stato di gravidanza e sino al compimento del primo anno di vita del bambino/a, le mamme possono svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità smart working sino a 3 giorni a settimana, nell'ottica di garantire una maggiore flessibilità alle donne in gravidanza e nel primo anno di vita del bambino/a.

Formazione caregiver, supporto al reinserimento e mentorship

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: neo/futuri genitori
- Descrizione: percorso di counselling di gruppo sul tema "genitorialità" gestito con massima riservatezza da psicologi di una società esterna. Ideato per dare spazio al vissuto di ogni neo/futuro genitore in un ambiente sereno e protetto dove ciascun partecipante possa condividere liberamente esperienze e pensieri ed accogliere interessanti spunti offerti dal confronto con il gruppo e con i professionisti coinvolti.

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori
- Descrizione: vademecum sulla genitorialità che serve da supporto ai genitori e riporta indicazioni pratiche e suggerimenti utili per rispondere alle domande più frequenti che si pone chi sta per diventare genitore o lo è appena diventato.

Supporto psicologico

- Anno di introduzione: 2021
- Target principale: tutti i dipendenti
- Descrizione: servizio di supporto e ascolto psicologico attraverso la piattaforma web [Stimulus Care Services](#) per proteggere il benessere psicologico e per fornire un supporto per affrontare le preoccupazioni di tutti i giorni o quelle legate a situazioni particolari della propria vita personale o professionale. La piattaforma consente di esaminare il profilo dei singoli professionisti, scegliendo lo psicologo specializzato nell'ambito di interesse.



Servizi aggiuntivi

- Anno di introduzione: 2015
 - Target principale: madri
 - Descrizione: disposizione di una sala riunioni disponibile per allattamento e di una baby room alla quale possono accedere i genitori insieme ai loro figli di età compresa tra 2 e 10 anni, previa prenotazione. La sala è dotata di postazione di lavoro e arredamenti ad hoc per i bambini.
-
- Anno di introduzione: 2015
 - Target principale: future/neomamme
 - Descrizione: diritto ad un posto auto riservato sino al compimento di 1 anno del bambino

Congedi genitoriali

- Anno di introduzione: 2020
- Target principale: genitori con contratto a tempo indeterminato e che abbiano superato il periodo di prova, siano essi parte di una coppia eterosessuale o di una coppia omosessuale
- Descrizione: 16 settimane di congedo per il genitore principale da utilizzare senza possibilità di frazionamento nel periodo immediatamente successivo alla nascita, affidamento o adozione del bambino. 6 settimane di congedo per il cogenitore, di cui le prime 2 settimane da utilizzare in coincidenza della nascita, affidamento o adozione del bambino e le restanti 4 (anche frazionate in periodi minimi di 1 settimana) entro 2 anni dalla nascita, affidamento o adozione.



valore^D

www.valored.it



www.snam.it