

Spett. le
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità

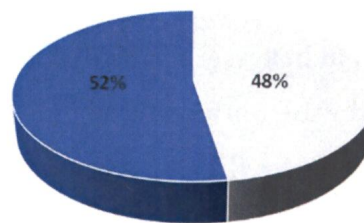
imprese.responsabili@governo.it

Oggetto: Adesione al Codice per le imprese in favore della maternità - lettera di intenti.

Con la presente Consap S.p.A. (Cod. Fisc. e P. IVA IT 04570621005 - Codice ATECO 66.29.09 – consap@consap.it - consap@pec.consap.it) con sede legale in Roma, Via Yser n. 14, sottoscrive il “Codice per le imprese in favore della maternità” (*all. I*).

La Società ha in organico 212 dipendenti, di cui le donne rappresentano il 52% della popolazione totale (dati al 31/07/2024).

Distribuzione in valore percentuale



MASCHI ■ FEMMINE

Consap - da sempre attenta a promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso - ha ribadito nel Piano Industriale 2022-2024 la centralità delle iniziative volte a proseguire il percorso già avviato di “*gender balance*” ed ha, inoltre, accelerato il processo di implementazione del modello di “*gender equality*” sulla base delle direttrici definite dalla PdR 125:2022. Ciò con l’obiettivo di aumentare la presenza femminile nel contesto lavorativo e di garantire pari opportunità di carriera, parità di trattamento economico e adeguate condizioni di *working-life balance*.



A testimonianza dell'impegno assunto, questa Società ha intrapreso il percorso di implementazione del sistema di gestione della parità di genere, finalizzato all'acquisizione della relativa certificazione che si aggiunge agli istituti contrattuali già previsti dalla contrattazione aziendale di II livello e alle iniziative e buone prassi già in essere.

Con riferimento ai tre ambiti di comportamento aziendale individuati dal Codice, Consap ha adottato le seguenti misure a sostegno della parità di genere e, in particolare, della maternità:

a) A favore della continuità di carriera delle madri

Opportunità di continua informazione sulla evoluzione dell'impresa e dell'area professionale della lavoratrice durante i periodi di astensione, che si configura come un diritto (non un obbligo) della lavoratrice:

1. durante tutto il periodo di congedo per maternità la risorsa non viene in alcun modo coinvolta in attività lavorative; tuttavia, rimangono attivi e disponibili i canali di accesso, quali e-mail e dispositivi tecnologici, così da lasciare libertà alla risorsa di consultarli o meno. Eventuali importanti cambiamenti organizzativi intercorsi nel periodo di assenza dal lavoro, vengono opportunamente segnalati a titolo informativo, tramite canali formali, così che la risorsa in congedo non rimanga esclusa dalla vita aziendale.

Formazione mirata e sostegno al benessere psico-fisico nella fase di rientro al lavoro:

2. nella fase di rientro dal congedo sono offerte attività di formazione dedicate e vengono pianificati momenti di confronto tra la risorsa ed il proprio responsabile affinché il reinserimento avvenga in maniera graduale ed efficace.

Considerazione della maternità nei percorsi di carriera che richiedono necessità logistiche:

3. l'Azienda, anche con l'intento di rimuovere gli ostacoli nei percorsi di carriera delle lavoratrici madri, adotta il lavoro agile quale misura volta a garantire un miglior bilanciamento dei tempi vita-lavoro. In tale ottica, l'accesso al lavoro agile è maggiormente facilitato per i lavoratori che hanno situazioni familiari complesse e/o lavoratori con figli e/o lavoratori disabili e/o lavoratori aventi residenza/domicilio molto distante dalla sede di lavoro, dando priorità alle eventuali richieste di lavoro agile da parte delle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo della maternità ovvero di genitore "unico" con a carico figli minori di 14 anni e di genitori con a carico figli affetti da disabilità.



Analisi di *gender pay gap* che neutralizzi i periodi di astensione:

4. l'Azienda applica e monitora una politica retributiva equa che riflette il ruolo e il contributo del singolo dipendente. Eventuali gap retributivi tra risorse dello stesso livello di inquadramento sono determinati da ulteriori incarichi assegnati e non sono in alcun modo collegati ad eventuali periodi di astensione fruiti dalla risorsa in relazione all'evento maternità.

b) Iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute

Campagne di prevenzione e vaccinazione:

5. tra le prestazioni previste dalle coperture assicurative garantite dalla Società in favore dei dipendenti è contemplato il check up diagnostico preventivo.

Screening periodici e pacchetti check-up dedicati alla maternità:

6. tutti i dipendenti godono di una copertura assicurativa che prevede, tra le varie prestazioni, anche il rimborso delle spese sostenute in caso di parto naturale e cesareo, nei limiti dei diversi massimali previsti per ciascuna copertura.

Attenzione alla medicina generale:

7. in aggiunta alle citate coperture assicurative in favore di tutti i dipendenti, l'Azienda riconosce permessi per accertamenti clinici e visite specialistiche da poter fruire ad evento.

Sussistenza sanitaria integrativa:

8. è facoltà dei dipendenti estendere la propria copertura sanitaria di base, garantita dalla Società attraverso l'acquisizione di un piano integrativo – ad un prezzo calmiero rispetto alle condizioni offerte dal mercato - per se stesso e per il nucleo familiare.

c) Adattamento dei tempi e modi di vita

Possibilità di congedi di maternità e aspettative più lunghi, in caso di maternità/paternità, rispetto alla legge e al CCNL integrate economicamente tra l'80 e il 100%, in un clima di collaborazione tra azienda e dipendenti:

9. ad integrazione di quanto previsto dalla legge e dal CCNL di riferimento l'Azienda riconosce:
 - due giornate di permesso retribuito per la nascita dei figli;
 - 24 ore di permessi retribuiti per ogni anno solare, riconosciuti per motivi personali o di famiglia, che si raddoppiano per il genitore durante i primi tre anni di età del bambino



ovvero per il genitore che deve provvedere all'assistenza dei figli portatori di grave handicap.

Flessibilità di orario d'ingresso e uscita:

10. è prevista la flessibilità oraria in ingresso, durante la pausa pranzo e in uscita;
11. sono riconosciuti permessi retribuiti per accertamenti clinici e/o visite specialistiche;

Passaggio a part-time verticale e orizzontale:

12. il passaggio al rapporto di lavoro a tempo parziale è garantito per l'assistenza ai parenti stretti (genitori, figli, coniuge o altre persone conviventi) ammalati, disabili o invalidi, ovvero per l'assistenza ai figli sino al compimento del 16° anno di età o qualora sussistano motivi di carattere personale. Le tipologie di part-time applicate sono:
 - part-time orizzontale: ripartito su cinque giornate lavorative e per il solo turno antimeridiano;
 - part-time verticale: distribuzione dell'orario complessivo settimanale ripartito su tre giornate lavorative intere;
 - part-time misto: distribuzione dell'orario complessivo settimanale pari a 31 ore da effettuarsi su cinque giornate lavorative.

Utilizzo del corretto smart working ovvero transizione dal vincolo spazio-temporale agli obiettivi della prestazione:

13. in linea con l'introduzione di un nuovo modello organizzativo del lavoro, orientato alla flessibilità, alla ricerca di un maggior equilibrio tra vita privata e lavoro e che tenga altresì conto della sostenibilità ambientale, la Società ha adottato il lavoro agile che prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto per un massimo di due giorni settimanali per tutti i dipendenti non dirigenti, con contratto a tempo pieno o a tempo parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato.

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

14. è riconosciuto un contributo pari al 40% della spesa sostenuta mensilmente per la sistemazione dei figli negli asili nido;
15. ai dipendenti con figli fino al compimento del 26° anno di età iscritti a scuole di ogni ordine e grado la Società riconosce un contributo scolastico di importo pari ad € 100,00 annui, lordi, per ciascun figlio;



16. Consap offre un piano di *welfare* per migliorare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, considerando le esigenze delle persone di ogni genere ed età. Tale piano si sostanzia, a seconda dell'inquadramento contrattuale, in un credito welfare annuale ovvero nella possibilità di richiedere che il premio di risultato sia corrisposto in servizi *welfare*: in entrambi i casi, sono a disposizione del lavoratore numerosi servizi educativi, di assistenza sanitaria, di assistenza agli anziani, buoni di acquisto, ecc. da utilizzare mediante apposita piattaforma tecnologica.

Per il futuro, Consap si impegna a proseguire nel percorso intrapreso, sviluppando ulteriori azioni a sostegno della maternità quali, ad esempio, l'introdurre di un referente aziendale a disposizione delle lavoratrici madri per fornire tutte le informazioni in merito ai diritti, alle procedure e alle iniziative aziendali connesse all'evento maternità.

In aderenza a quanto previsto dal Codice, L'Azienda si impegna a redigere le successive relazioni annuali al fine di rendicontare le iniziative e prassi intraprese per ciascuno degli ambiti di comportamento individuati dal Codice stesso.

Con i migliori saluti.

L'Amministratore Delegato
Prof. Avv. Vincenzo Sanasi d'Arpe