



Roma 26/05/2021
Protocollo 1116/2021

Ai Segretari Regionali Uiltrasporti
Alle Strutture Territoriali Uiltrasporti
Alle Rappresentanze Aziendali Gruppo ASPI
LORO SEDI

Oggetto: Accordo Quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità'.

Carissime/i,

Vi comunichiamo che in data 19 aprile 2021 Uiltrasporti, la cui delegazione era composta da Francesca Baiocchi Segretaria Nazionale e Giulia Bencistà RSA del Gruppo ASPI, assieme a FILT-CGIL, FIT-CISL, SLA-CISAL, UGL-VIABILITA', ha sottoscritto con ASPI un *Accordo Quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità*. Un punto di partenza positivo, un cambiamento culturale, e non un mero intervento estetico, per il diritto a poter lavorare, in una Azienda in "buona salute" che metta al centro delle sue strategie l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita nei luoghi di lavoro investendo in relazioni interne fondate sull'inclusione, il rispetto e sulla costruzione di dinamiche sane. Nella quale, il rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori non si limita alla sola equivalenza logica tra prestazione lavorativa e salario, dove l'una implica l'altro e viceversa, ma si basa su strategie che portano alla costituzione di elementi fondamentali, che sviluppano anche valore economico, secondo un concetto di benessere sul luogo di lavoro più ampio e ridefinito. Tra questi elementi vi sono: la promozione delle politiche di sostegno agli aspetti di cura, la realizzazione di ambienti di lavoro accoglienti e fisicamente sicuri, la garanzia della sicurezza, l'inclusione, il rispetto e la parità di trattamento dei dipendenti realizzata anche attraverso il contrasto al gender pay gap.

Per il perseguimento di questi obiettivi, concreti ed esigibili, l'Accordo prevede l'istituzione di un *Comitato bilaterale di tutela ed inclusione delle diversità*, soggetto atto a promuovere e diffondere una "cultura della persona" improntata su una nuova strategia di Diversity, Equity & Inclusion.

Il Comitato Bilaterale, agirà in questo solco di principi condivisi, avrà natura tecnico contrattuale e potrà stipulare accordi sindacali per le materie strettamente indicate nell'Accordo stesso. Inoltre, esaminerà l'andamento occupazionale femminile, sperimenterà azioni positive per individuare o rimuovere gli ostacoli alla valorizzazione del personale.

Nell'Accordo è altresì prevista l'istituzione di uno *Sportello di prima assistenza contro il disagio pandemico* in favore delle persone che in conseguenza della pandemia, abbiano sperimentato episodi di disagio psicologico, di isolamento anche legati al lavoro da remoto, lo sportello relazionerà la sua attività al Comitato Bilaterale. Un ulteriore passaggio fondamentale è l'impegno, preso tra le Parti, a sottoscrivere un *Protocollo di contrasto alla violenza*, un documento che, vista la delicatezza e complessità della materia, necessita di maggiori approfondimenti.

Come Ultrasporti sottolineiamo l'importanza della firma dell'Accordo quadro in oggetto, e della costituzione del Comitato, che grazie alla sua caratteristica di gruppo di lavoro contrattuale, darà a lavoratrici e lavoratori di ASPI uno strumento operativo per il conseguimento di risultati concreti di inclusione, uguaglianza e tutele.

La Segretaria Nazionale
Francesca Baiocchi



Il Segretario Nazionale
Marco Verzari



ACCORDO QUADRO
per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità

Il giorno 19 aprile 2021, in via telematica, si sono incontrati:

- **Autostrade per l'Italia S.p.A.** (di seguito anche "la Società"), anche per conto delle altre Società del Gruppo rappresentata da Gian Luca Orefice, Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Alessia Ruzzeddu, Claudia Cappella e Matteo Remedia;

- I/Le Rappresentanti sindacali, nominati dalle Segreterie nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGLVIABILITA' allo scopo di realizzare una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità, nelle persone di Cristina Settimelli, Raffaella Rinaldi, Francesca Di Felice, Alessandra Zoffoli, Francesca Baiocchi, Giulia Bencistà, Roberto Moroni, Elisa Russo, Paola Avella, Beatrice Lehemann, Loredana Planamente.

PREMESSO CHE

Al fine di realizzare un cambiamento culturale e generazionale, che mettendo al centro la persona, garantisca la tutela e la valorizzazione delle diversità attraverso la realizzazione di azioni concrete di inclusione volte al raggiungimento di un vero benessere organizzativo aziendale nonché per promuovere nel medio e lungo periodo una strategia di *Diversity, Equity & Inclusion* improntata su un "DNA aziendale *multi genere*", nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, è ferma intenzione delle parti implementare e rendere strutturale il percorso già avviato, individuandone i valori fondativi e gli obiettivi prioritari, da perseguire sotto la regia di un Comitato Bilaterale di tutela ed inclusione della diversità a ciò deputato.

a. Autostrade per l'Italia da sempre promuove, la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di tutte le misure necessarie a garantire il rispetto della persona e a prevenire e contrastare, con fermezza e tempestività, ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale e si impegna a individuare, per le proprie collaborazioni e affidamento di servizi in appalto, aziende che condividono i medesimi valori di riconoscimento e valorizzazione delle diversità.

b. In coerenza con le previsioni degli artt. 51 e 52 del CCNL e della "Dichiarazione comune per la prevenzione e il contrasto delle molestie, della violenza e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro" di cui al CCNL 2019-2022.

c. Anche la contrattazione di secondo livello ha visto intervenire più volte le parti sociali, arrivando a creare un vero e proprio sistema integrato di welfare contrattuale,

con scelte di supporto alla famiglia nel segno della bi-genitorialità, quali per esempio, l'Accordo del 21 luglio 2015 e l'Accordo del 19 luglio 2018; più in particolare, tra le iniziative più significative, si sottolinea quanto definito in relazione al trattamento economico/normativo di miglior favore rispetto alla Legge sui congedi maternità, i congedi parentali e i permessi nascita figlio per i papà e all'istituzione della banca ore solidale che permette di aiutare i dipendenti che per gravi e comprovati motivi, avendo terminato la loro dotazione contrattuale di ferie e permessi, abbiano bisogno di ulteriori spettanze per assistere i propri figli e/o familiari.

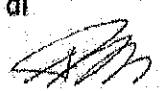

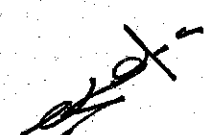
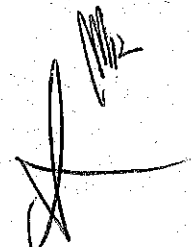
d. L'esperienza della pandemia ed il ricorso generalizzato al lavoro da remoto che ne è conseguito, potrebbe far emergere nuovi fenomeni di disagio legati alla condizione di isolamento, nonché potrebbe causare il ripetersi di episodi di violenza in ambito domestico, specie in danno delle lavoratrici, e hanno imposto l'adozione di nuove e più moderne misure di sostegno alla famiglia e alla bi-genitorialità, a partire dall'assistenza ai figli in didattica a distanza, con riferimento alla quale le Parti, in data 18 marzo 2021, hanno sottoscritto un accordo di riconoscimento del diritto alla disconnessione.

e. Al fine di promuovere nel medio e lungo periodo una strategia di *Diversity, Equity & Inclusion* improntata su un "DNA aziendale *multigender*", nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Convenzione OIL n. 190 del 2019 e dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025, è ferma intenzione delle parti implementare e rendere strutturale il percorso già avviato, individuandone i valori fondativi e gli obiettivi prioritari, da perseguire sotto la regia di un Comitato Bilaterale di tutela ed inclusione della diversità a ciò deputato.

TUTTO CIÒ PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.
2. Le Parti al fine di promuovere e diffondere una "cultura della persona", improntando la nuova strategia di *Diversity, Equity & Inclusion*, in coerenza con gli obiettivi condivisi nel presente accordo e di seguito esplicitati, in data odierna istituiscono il "Comitato Bilaterale di tutela ed inclusione delle diversità" (di seguito Comitato).

Il Comitato è composto da due componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL e da componenti aziendali come meglio specificato sotto, si riunirà con cadenza mensile confrontandosi sull'ordine del giorno stabilito dalle Parti in seno al Comitato stesso e potrà avvalersi per lo svolgimento dei suoi compiti di consulenti esterni.



Componenti OO.SS.

Cristina Settimelli, Raffaella Rinaldi, Francesca Di Felice, Alessandra Zoffoli, Francesca Baiocchi, Giulia Bencistà, Roberto Moroni, Elisa Russo, Paola Avella, Beatrice Lehmann, Loredana Planamente;

Componenti Aziendali

Gian Luca Orefice, Antonio Cavallera, Marco Micaroni, Alessia Ruzzeddu, Claudia Cappella e Matteo Remedia.

Le Segreterie Nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL, UGL VIABILITA' potranno sostituire i/le rispettivi/e rappresentanti nel Comitato.

Si specifica che, in base agli argomenti trattati, potranno partecipare anche ulteriori rappresentanti sia di parte sindacale che di parte aziendale.

Il Comitato avrà a disposizione un proprio spazio nella bacheca aziendale e sarà in evidenza nella home page della Intranet per informare le lavoratrici e i lavoratori delle azioni svolte e in programma.

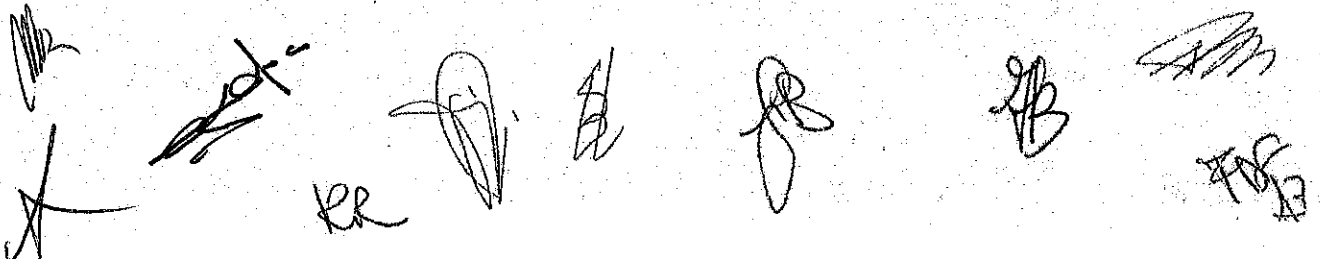
In via prioritaria il Comitato esaminerà l'andamento dell'occupazione femminile nell'azienda sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stessa anche in merito alla trasmissione del Rapporto sulla situazione del personale, ai sensi ed in ottemperanza a quanto previsto dall'art.46 del D.lgs. n. 198/2006.

Inoltre, in base allo sviluppo della legislazione vigente nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive, promosse in Italia e in Europa, il Comitato realizzerà, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli allo sviluppo dell'occupazione femminile.

Il Comitato ha natura tecnico contrattuale e si occuperà di tutte le materie di cui al presente Accordo Quadro per una nuova strategia di tutela ed inclusione delle diversità, prendendo decisioni e stipulando accordi sindacali, sulle materie oggetto del presente verbale, su quelle che possano incrementare e migliorare l'attuale sistema di welfare contrattuale, nonché per monitorare i risultati del lavoro svolto anche per studiare ed adottare nuove misure coerenti con le linee guida di indirizzo sviluppate nel presente accordo di seguito esplicate.

A. Parità di genere nella comunità Autostrade per l'Italia

Le Parti riconoscono che il Gruppo Autostrade per l'Italia è una comunità di persone che, nelle loro diversità, sono libere di perseguire scelte lavorative e percorsi di



carriera, hanno pari opportunità di realizzazione e partecipano in egual misura al successo dell'azienda.

In quest'ottica, le Parti riconoscono come prioritarie le seguenti azioni:

- Introdurre un approccio *gender neutral* del capitale umano per i processi di selezione, prosecuzione di carriera ed accesso all'offerta di formazione continua aziendale;
- implementazione di *female recruiting strategies*, anche tramite promozione della formazione femminile in ambito *Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM)*;
- contrasto al "divario retributivo" e pensionistico di genere, garantendo la massima trasparenza;
- progressioni di carriera ed individualizzazione dei percorsi professionali nel segno dell'equilibrio di genere e del riconoscimento e valorizzazione dell'esperienza acquisita, anche tramite piani di qualificazione e riqualificazione creando progetti di sostegno intergenerazionale;
- programmi di formazione continua, per il personale neo assunto e ricorrente per tutta la popolazione aziendale, sul tema delle pari opportunità;
- sviluppo e potenziamento di una *leadership* improntata alla parità di genere;
- valorizzazione di *gender, equality and diversity KPIs*;
- *survey* periodiche dell'*employee experience*, volte a sondare il benessere sociale della *community* e a favorire l'emersione di episodi di discriminazione di genere.

B. Contrasto alla violenza e alla discriminazione

Le Parti ripudiano senza riserve tutte le forme di violenza, molestia, discriminazione, mobbing e lesione della dignità della persona.

A tal fine, le Parti individuano le seguenti misure:

- definizione di un *core* di principi e azioni positive volti a contrastare ogni forma di molestia e violenza, fisica o psicologica, lesiva della dignità e della professionalità della persona;

- prevenzione e contrasto di ogni forma di umiliazione, intimidazione, bullismo e mobbing in presenza o da remoto (*cyber-bullying*), anche perpetrate con l'uso di stereotipi a sfondo sessista;
- elaborazione di *standard* di comportamento del personale improntati al reciproco rispetto delle diversità, al senso di civiltà e, più in generale, ad un comportamento corretto;
- adozione di un sistema di garanzie a tutela della privacy della persona che segnali episodi di violenza, discriminazione, bullismo o mobbing, volto a preservarla da qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione.

Al fine di dare una prima attuazione ai principi condivisi, le Parti si impegnano ad elaborare un "Protocollo di contrasto alla violenza".

C. Sostegno alla famiglia e bi-genitorialità

Le Parti riconoscono e promuovono la bi-genitorialità e la condivisione delle responsabilità familiari anche nell'accesso al lavoro da remoto e nella distribuzione dei compiti di *care giving* e adottano misure volte a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In quest'ottica le Parti riconoscono come prioritari i seguenti interventi:

- potenziamento ed estensione della rete di asili nido e previsione di contributi aziendali sulla retta;
- riconoscimento del diritto alla disconnessione in favore dei genitori per l'assistenza ai figli in didattica a distanza;
- integrazione delle misure pubbliche a tutela della maternità e paternità
- integrazione misure pubbliche per far fronte alle esigenze di assistenza familiari anziani e disabili;
- ampliamento dei meccanismi e delle regole della attuale banca ore solidale per la devoluzione di ferie e permessi in favore di colleghe e colleghi con esigenze familiari;
- iniziative volte a favorire una maggiore flessibilità oraria per una piena ed effettiva realizzazione della conciliazione vita lavoro.

D. Tutela delle fragilità e politiche di integrazione

Le Parti proteggono le persone in condizioni di fragilità e le minoranze d'ogni genere.

A tal fine condividono la necessità di adottare tutte le misure finalizzate a:

- rimuovere ogni ostacolo fisico o morale alla piena integrazione della persona;
- favorire, in via prioritaria, per quanto possibile il ricorso al lavoro da remoto;
- garantire l'accessibilità a tutte le sedi aziendali, fisiche e virtuali.

3. Sportello di prima assistenza psicologica contro il disagio pandemico

Le Parti sono consapevoli dell'emersione di nuovi e diffusi disagi psicologici causati dalla pandemia e acuitizzati dal ricorso al lavoro da remoto, legati alla condizione di isolamento.

In tale prospettiva, mirano a sensibilizzare l'intera *community* aziendale sui temi dell'ascolto proattivo e della condivisione delle difficoltà per realizzare un'inclusione che sia effettiva anche nel lungo termine.

A tal fine è istituito sin d'ora uno "Sportello di prima assistenza contro il disagio pandemico" (d'ora in avanti "Sportello"), che relazionerà sulla propria attività al Comitato Bilaterale.

Lo Sportello garantisce, nel pieno rispetto della *privacy*, un servizio di raccolta delle segnalazioni e di *counseling* in favore del personale che, in conseguenza della pandemia, abbia sperimentato episodi di disagio psicologico, di isolamento, anche legati alla remotizzazione dell'attività lavorativa.

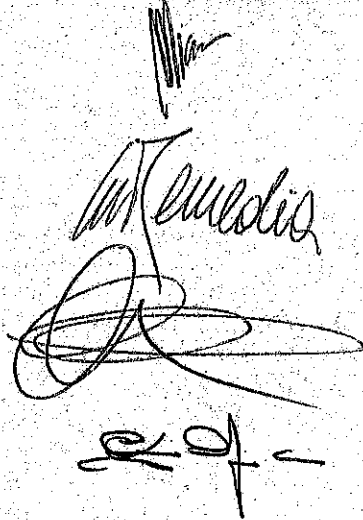
Lo Sportello promuove inoltre il *social sharing* tramite l'organizzazione di una "staffetta" di incontri su base volontaria tra lavoratrici e lavoratori, finalizzati alla condivisione di esperienze di disagio psicologico derivanti dalla pandemia.

4. Al fine di monitorare l'evoluzione della nuova strategia di lungo termine *Diversity, Equity & Inclusion*, le Parti convengono sull'opportunità che ASPI finanzi un assegno di ricerca a tempo determinato, finalizzato a valutare nei prossimi 3 anni l'adozione *step by step* delle misure concordate e, più in generale, l'implementazione della nuova strategia. I soggetti atti a questo scopo saranno individuati collegialmente tra le parti.

Il Comitato si riunirà per la prima volta dopo 20 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo quadro e successivamente verrà di volta in volta convocato dalle Parti.

Letto, confermato e sottoscritto.

AUTOSTRADE PER L'ITALIA S.P.A.

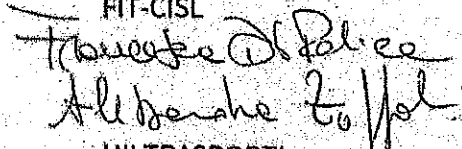


ORGANIZZAZIONI SINDACALI

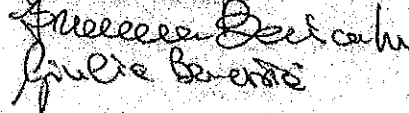
FILT-CGIL



FIT-CISL



UILTRASPORTI



SLA-CISAL



UGI VIABILITA'

