

## **A2A: OLTRE 72 MILIONI DI EURO ALL'ANNO DESTINATI A WELFARE E PREMI PER I DIPENDENTI**

**10 milioni per supportare la genitorialità; 18 milioni per servizi di welfare; 5,3 milioni per il Piano di Azionariato Diffuso; 39 milioni per i Premi di produttività**

**Milano, 14 luglio 2025 – Sono oltre 72 milioni di euro le risorse messe a disposizione ogni anno da A2A per le proprie persone.** Questi i numeri del Gruppo relativi ai servizi di welfare, ai Premi di produttività, oltre al nuovo piano di azionariato diffuso presentati oggi a Milano: **un sistema ampio e articolato che tiene conto delle diverse dimensioni che concorrono a favorire il benessere di un individuo**, tra le quali la famiglia, il risparmio, la salute, il tempo libero.

Le ricerche svolte da Percorsi di secondo welfare (laboratorio che studia i cambiamenti in atto legato al Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche dell'Università degli Studi di Milano) indicano che nel 2023 le imprese italiane hanno investito nel welfare aziendale circa 3,2 miliardi di euro. Un dato in crescita di oltre il 6% rispetto all'anno precedente, che conferma un trend positivo che negli ultimi 10 anni ha visto il consolidamento della cultura delle organizzazioni sui temi sociali. Tra le aziende, infatti, continua a crescere la consapevolezza di come queste policy siano in grado di migliorare il benessere di chi lavora, incidendo positivamente su clima interno, produttività e attrattività delle organizzazioni.

L'evento *Wellfare. Il Welfare fa davvero bene* - a cui hanno preso parte **la Sindaca di Brescia Laura Castelletti, il Sindaco di Milano Giuseppe Sala e i vertici di A2A, il Presidente Roberto Tasca e l'Amministratore Delegato Renato Mazzoncini** - è stato un'occasione per condividere una riflessione su questi temi e sull'intero ecosistema che coinvolge tanti attori nel panorama italiano, con i contributi della **Prof.ssa Marilisa D'Amico**, del **Prof. Maurizio Ferrera** e della **Prof.ssa Franca Maino**, docenti dell'Università Statale di Milano e la moderazione di **Barbara Stefanelli, Vicedirettore Vicario del Corriere della Sera**.

Gli effetti dei cambiamenti demografici e sociali richiedono interventi per rispondere ai nuovi bisogni dei cittadini: in questo contesto le prestazioni erogate dalle aziende, affiancandosi e integrandosi al welfare pubblico, possono contribuire a generare un impatto positivo nella creazione di valore per il territorio e per le comunità.

*"Il welfare aziendale ha una lunga tradizione nella storia di A2A: le prime forme di supporto ai dipendenti attivate negli Anni '60 per fronteggiare fenomeni come l'emarginazione sociale, tipica di quel periodo, erano già strumenti di attenzione alle persone e inclusione", commenta Roberto Tasca, Presidente di A2A.* "Questo percorso è proseguito negli anni con numerose iniziative, l'ultima delle quali in ordine di tempo è il Piano di Azionariato Diffuso. Oggi il Gruppo è tra le prime aziende del Paese e la prima che opera anche nell'ambito dell'economia circolare ad avere attivato questo programma con 5,3 milioni di euro che cresceranno ancora nella fase successiva. Oltre a coinvolgere i nostri colleghi nel percorso di crescita della società condividendo con loro i risultati raggiunti insieme, rappresenta anche una leva di educazione finanziaria per favorire la conoscenza rispetto all'impiego delle proprie risorse economiche. Con questo Piano testimoniamo il senso di responsabilità che abbiamo nei loro confronti. Le quasi 11mila adesioni ci confermano l'importanza dell'investimento fatto e l'elevato livello di affiliazione dei nostri dipendenti".

*“La disponibilità e l’accessibilità dei servizi incidono sempre di più sulla qualità della vita. L’impegno del Gruppo per il benessere dei dipendenti è cresciuto negli anni ed è diventato centrale nella nostra strategia. Per le nostre persone abbiamo previsto oltre 72 milioni di euro all’anno attraverso un sistema strutturato che si è evoluto e rafforzato nel tempo fino a diventare un modello di riferimento nel nostro ambito industriale. Ne è esempio il piano da 120 milioni al 2035 per sostenere i nostri colleghi nei loro progetti di genitorialità”, commenta Renato Mazzoncini, Amministratore Delegato di A2A. “Di fronte ai cambiamenti socio-demografici in atto i sistemi di welfare possono diventare laboratori di innovazione in grado di attivare alleanze tra pubblico e privato e mettere a sistema azioni orientate a garantire maggiore benessere per le comunità.”*

**Mauro Ghilardi, Direttore People and Transformation di A2A**, ha evidenziato come, a partire dai primi fondi di assistenza sanitaria per le famiglie, le case vacanze e le colonie estive avviati diversi anni fa, l’impegno del Gruppo per il benessere dei dipendenti si sia esteso e rafforzato. Solo negli ultimi 18 mesi sono stati avviati **A2A Life Caring** - il programma da 10 milioni di euro l’anno (120 milioni in arco piano) per supportare la genitorialità con aiuti economici e iniziative formative, tra le quali un contributo annuale fino a 3.250 euro per i primi 3 anni di vita del bambino e il supporto per le spese sostenute per la cura e l’istruzione dei figli fino alla fine dell’istruzione secondaria - e **A2A Life Sharing** - il Piano di Azionariato Diffuso da oltre 5,3 milioni annui grazie al quale le persone del Gruppo possono partecipare alla crescita dell’azienda.

Gli elementi distintivi dei due piani (Life Caring e Life Sharing) risiedono anche nella condivisione con le organizzazioni sindacali. In particolare, il Piano di Azionariato Diffuso è stato sottoscritto e supportato dalla maggior parte delle sigle presenti nel Gruppo, un unicum nel panorama imprenditoriale (recenti analoghe iniziative di altre aziende sono state definite in modo unilaterale). Alla prima fase ha aderito oltre l’86% degli aventi diritto; in autunno partirà la seconda fase nella quale tutti i dipendenti potranno acquistare azioni di A2A ricevendone ulteriori gratuitamente con una premialità inversa rispetto al proprio inquadramento contrattuale per favorire i colleghi con le retribuzioni più basse: 1 azione gratuita ogni azione acquistata per gli operai, 1 azione gratuita ogni 3 per quadri e impiegati, 1 azione gratuita ogni 5 acquistate per i dirigenti.

**18 milioni di euro sono inoltre previsti per altri servizi** (tra i quali il progetto “Case ai lavoratori”, l’assistenza sanitaria integrativa, assistenza psicologica, iniziative di wellbeing e lotta alle dipendenze, convenzioni attive) **a cui si aggiungono ulteriori 39 milioni per i Premi di produttività**, che i dipendenti possono scegliere di destinare in tutto o in parte ai fondi di previdenza complementare, usufruendo di un contributo aggiuntivo da parte di A2A sull’importo convertito (di circa il 15%).

Oltre a quelli di natura economica, le politiche di welfare di A2A sono in grado di abilitare importanti benefici indiretti: favoriscono la diffusione tra la popolazione aziendale di informazioni sulle prestazioni alle quali si può accedere, e quindi maggiore consapevolezza sui propri diritti, e incentivano meccanismi occupazionali virtuosi come la capacità di attrazione di nuovi talenti e lo sviluppo di un indotto di servizi di qualità sul territorio.

## Contatti

### A2A

**Giuseppe Mariano**

Head of Media Relations, Social Networking and Web

**Silvia Merlo - Silvia Onni**, Ufficio stampa

ufficiostampa@a2a.it

Tel. 02 77204583