

POLITICA PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ E PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Politica collegata del Sistema di gestione per la parità di genere — UNI/PdR 125:2022

Organizzazione	CONFCOOPERATIVE ALPE ADRIA		
Documento	Politica — Tutela maternità/paternità e conciliazione	Codice	POL-PG-01
Riferimento	UNI/PdR 125:2022	Versione	1.0
Data	31/05/2026	Stato	Vigente

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione
0.0	30/10/2025	Emissione iniziale come policy.
1.0	31/05/2026	Riformulazione come politica collegata del sistema; allineamento veste grafica e codifica POL-PG-01.

1. Impegno e finalità

L'organizzazione si impegna a proteggere e favorire la maternità e la paternità, promuovendo misure concrete per la conciliazione tra vita personale e lavoro. L'impegno comprende l'offerta di servizi, incentivi e procedure che integrano e, dove possibile, estendono i diritti previsti dal CCNL; agevolano il rientro al lavoro dopo i periodi di congedo; supportano la flessibilità temporanea e organizzativa; mantengono e sviluppano le competenze durante l'assenza per genitorialità; favoriscono il benessere familiare e la partecipazione attiva di entrambi i genitori. Le misure sono offerte su base di pari opportunità e, quando indicato, su base volontaria.

2. Obiettivi

- Offrire un pacchetto minimo di benefit e servizi per la genitorialità a tutto il personale entro 12 mesi e mantenerli al rientro dai congedi di maternità/paternità e/o parentale
- Aumentare di almeno il 20% il tasso di ritorno effettivo al lavoro dopo il congedo di maternità/paternità entro 12 mesi dall'adozione della politica.
- Garantire che il 100% dei rientri dal congedo sia accompagnato da un piano di back to work personalizzato.
- Incrementare la fruizione di misure di conciliazione (smart working, part-time reversibile, coaching) di almeno il 25% in 18 mesi.

3. Indicatori di monitoraggio

- percentuale di beneficiari riferita a ciascuna misura (es. congedo di paternità aziendale, smart working, part-time reversibile);
- tasso di rientro al lavoro e permanenza a 6 e 12 mesi dal rientro;
- numero e tipologia di piani di reinserimento (back to work) attivati e grado di soddisfazione misurato con survey post-rientro;
- utilizzo del piano welfare dedicato (voucher e servizi erogati: asilo nido, voucher per servizi di cura, contributi);
- partecipazione ai programmi di engagement e coaching durante e dopo il congedo.

4. Responsabilità

- Direzione Risorse Umane: definisce e aggiorna le procedure, gestisce il piano welfare, monitora indicatori e reportistica.
- Comitato per la parità di genere: valuta l'efficacia delle misure, propone aggiustamenti e approva iniziative sperimentali.

5. Azioni e strumenti

- Procedure di back to work: ogni persona in congedo riceve, almeno 30 giorni prima del rientro previsto, un piano personalizzato che definisce attività di aggiornamento, orario graduale (se richiesto), affiancamento e obiettivi a 3 mesi.
- Programmi di coaching e formazione: percorsi individuali o di gruppo disponibili durante il congedo (su base volontaria) e nei primi 6 mesi dopo il rientro; formazione su gestione del tempo, leadership flessibile e aggiornamento tecnico.
- Smart working: estensione di modalità di lavoro agile compatibili con mansioni e processi aziendali, con regole chiare su tempi, output e tutela della disconnessione.
- Piano welfare ad hoc: pacchetto dedicato per famiglie (voucher per servizi di cura, contributi per baby-sitter, buoni per attività ricreative per i figli).
- Programmi di engagement durante il congedo: newsletter curate, aggiornamenti sulle attività rilevanti, possibilità di partecipazione a momenti formativi informali su base volontaria per mantenere il legame professionale.
- Monitoraggio e comunicazione: procedura interna chiara e desk dedicato (fisico o virtuale) per informazioni e supporto su congedi e servizi di conciliazione.

6. Modalità di attuazione

- Tutte le richieste di misure di conciliazione sono valutate entro 15 giorni lavorativi dalla presentazione.
- I piani di rientro sono approvati congiuntamente da HR e dal manager di riferimento e condivisi con la persona interessata.
- Le misure attivate non determinano penalizzazioni retributive o professionali.
- Le iniziative si applicano a tutte le tipologie contrattuali compatibilmente con la normativa vigente e con le condizioni contrattuali applicabili.
- Tutte le misure sono comunicate in modo trasparente.

7. Promozione culturale e prevenzione delle discriminazioni

- Campagne interne di sensibilizzazione sulla condivisione dei carichi di cura e sul valore della paternità.
- Formazione per i manager sulla gestione flessibile dei team e sulla prevenzione di atteggiamenti discriminatori verso chi usufruisce di congedi o flessibilità.
- Monitoraggio dei casi di disparità e azioni correttive documentate.

8. Riferimenti

La presente politica collegata attua i requisiti della UNI/PdR 125:2022 in materia di tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (area 5.7 e punto 6.3.2.4) e si coordina con la procedura PROC-PG-05. Si richiamano il D.Lgs 151/2001 e il D.Lgs 105/2022; ai sensi delle FAQ Accredia-UNI 2026 si distinguono il congedo di paternità obbligatorio (10 giorni lavorativi entro 5 mesi dalla nascita, retribuito al 100% — Circolare INPS 95/2025) e il congedo parentale, facoltativo e fruibile da entrambi i genitori fino ai 12 anni del figlio.

9. Revisione

La presente politica è riesaminata annualmente dal Comitato per la parità di genere e dalla Direzione Risorse Umane, con report sui risultati e proposte di adeguamento.

Udine, 31 maggio 2026



