

Politica Generale per la Conciliazione tra vita familiare e lavoro

Versione	Data approvazione	Note	Autore
00	19/05/2026	Prima redazione	Membri CPO

Konsilia (Reggiani Consulting S.r.l.) crede in una cultura fondata sulla centralità della persona all'interno del contesto lavorativo e sulla valorizzazione delle diverse fasi della vita che ogni individuo attraversa. Per questo motivo, sostiene il benessere delle famiglie e l'equilibrio tra la sfera professionale e quella privata, quali elementi imprescindibili per una crescita sostenibile, equa e innovativa della nostra Realtà.

Il nostro impegno si declina in una **strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane capace di promuovere una cultura inclusiva, in grado di armonizzare le responsabilità lavorative con le necessità familiari e di cura** (maternità, paternità, carichi di cura per familiari anziani o con disabilità), **garantendo uguali possibilità di crescita e promuovendo azioni concrete che superino ogni stereotipo, anche relativo al genere.**

La presente politica si propone di *“favorire la conciliazione tra vita familiare e lavoro e promuovere il benessere delle famiglie”*; a tal proposito, Konsilia (Reggiani Consulting S.r.l.) definisce un sistema di gestione per la conciliazione vita-lavoro attraverso la predisposizione di un **piano strategico** che contiene tutti gli **obiettivi legati al benessere della famiglia e allo sviluppo della carriera, nonché le misure concrete per la sua attuazione.**

Questo modello gestionale garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti, **misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori chiave di prestazione (KPI)**, attraverso i quali avviene l'attuazione e il monitoraggio delle azioni ivi pianificate.

Konsilia (Reggiani Consulting S.r.l.) si impegna quindi a **individuare e definire finalità, strategie e buone pratiche da adottare per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto alle esigenze di flessibilità di tutte le risorse**, indipendentemente dal genere, dalla composizione familiare d'appartenenza o dal ruolo di cura ricoperto.

In particolar modo, **i nostri obiettivi sono guidati dai principi di parità di genere, promozione della condivisione delle responsabilità di cura tra madri e padri, lotta alla discriminazione legata alla genitorialità, supporto alle figure dei caregiver e tutela della salute e del benessere psicofisico.**

Ciò considerato, diverse sono le aree di azione coinvolte, tra cui: la sfera della genitorialità e del sostegno alla natalità, la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (work-life balance), la cultura e la governance dell'organizzazione, l'equità remunerativa, le pari opportunità di carriera, percorsi di rientro dai congedi e, più in generale, tutti i processi di gestione del personale e della comunicazione interna ed esterna.

Il benessere familiare è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi gestionali. La capacità di accogliere e sostenere le necessità private di chi lavora arricchisce il clima relazionale, stimola l'impegno creativo e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria Organizzazione, delle persone che la compongono e della comunità intera.

1. Termini e definizioni

In conformità alla prassi UNI/PdR 192:2026, si adottano le seguenti definizioni all'interno della presente Politica:

Addetto/a: Persona occupata nell'unità giuridica, sia come lavoratore/lavoratrice indipendente che dipendente (a tempo pieno, parziale o con contratto di formazione), inclusi i/le titolari, i/le cooperatori/trici, i/le coadiuvanti familiari, dirigenti, quadri, impiegati/e, operai/e e apprendisti/e;

Alta direzione (Top management): Persona o gruppo di persone che, al livello più elevato, guidano e amministrano l'Organizzazione, con il potere di delegare autorità e fornire risorse;

Benessere: Stato di salute fisica, mentale, emotiva e sociale ottimale, inteso come equilibrio dinamico tra la condizione individuale/familiare e l'ambiente di riferimento

Caregiver: Persona che si prende cura a titolo gratuito, in maniera continuativa o prevalente, di un familiare o di altra persona non autosufficiente o in condizione di fragilità;

Conciliazione vita familiare-lavoro: Capacità di armonizzare la sfera lavorativa con quella privata-familiare attraverso politiche, strumenti e pratiche volti a garantire un equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali e personali;

Discriminazione: Condizione di svantaggio, esclusione o limitazione nell'accesso alle pari opportunità e nel trattamento, derivante da un giudizio o una classificazione che comporti disparità ingiustificata;

Formazione: Processo mediante il quale le persone acquisiscono conoscenze e abilità finalizzate allo sviluppo personale e professionale e al miglioramento della performance organizzativa;

Gruppo di lavoro interno: Gruppo multidisciplinare costituito da rappresentanti di diverse funzioni, con il compito di individuare e attuare le azioni del piano strategico, raccogliere dati e monitorare i risultati;

Inclusione: Inserimento stabile, partecipativo e funzionale per favorire pari opportunità ed equità, creando valore per le persone e l'Organizzazione;

Key Performance Indicators (KPI): Indicatori chiave di prestazione utilizzati per misurare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nella Politica e nel Piano Strategico;

Organizzazione: Entità con un assetto di responsabilità, autorità e relazioni, dotata di obiettivi identificabili e processi strutturati;

Molestia: comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Parità di genere: parità e rispetto dell'individuo a prescindere dal suo genere d'appartenenza.

Piano strategico: Documento formale in cui l'Organizzazione definisce obiettivi, risorse, responsabilità e metodi di monitoraggio delle azioni intraprese;

Smart working (o lavoro agile): Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro, caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e organizzata per fasi, cicli e obiettivi;

Telelavoro: Modalità di lavoro svolta a distanza mediante sistemi informatici, con vincoli di luogo e orario predeterminati;

Welfare aziendale: Insieme integrato di misure erogate per migliorare il benessere delle persone lavoratrici e delle loro famiglie, complementari al welfare pubblico;

Motherhood penalty: limitazione della libertà e autodeterminazione femminile, in grado di incidere sulle dinamiche demografiche, che induce le donne a considerare lavoro e maternità come opzioni alternative.

2. Manifestazione di intenti e impegno dell'Organizzazione.

L'Organizzazione riconosce che il benessere delle persone che ne fanno parte e delle loro famiglie è un elemento fondante della propria strategia di sviluppo e sostenibilità. La presente Politica rappresenta quindi una manifestazione di intenti volta a promuovere un **ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare**.

L'impegno dell'Organizzazione si ispira ai principi della **UNI/PdR 192:2026** integrando anche la parità di genere come valore trasversale in ogni processo decisionale e operativo.

In particolare, la Realtà si impegna a:

- Promuovere una cultura che valorizzi la maternità e la paternità come momenti di crescita non solo personale ma anche professionale, contrastando la "motherhood penalty" e incentivando la partecipazione dei padri alla cura familiare;
- Supportare le figure dei caregiver, riconoscendo il valore sociale e l'impatto del carico di cura sulla vita lavorativa delle persone;
- Garantire pari opportunità di carriera e di sviluppo professionale, eliminando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata alla gestione degli impegni familiari;
- Implementare misure di flessibilità e welfare che rispondano ai bisogni reali del personale, rilevati attraverso strumenti di ascolto e partecipazione attiva.

3. Politiche di Settore.

I principi contenuti nella presente Politica Generale non costituiscono un impegno isolato, ma ispirano e permeano le linee guida e le procedure di ogni settore/area dell'Organizzazione, ispirandone i processi. Nello specifico:

3.1 Gestione del personale e sviluppo delle carriere

L'Organizzazione si impegna a definire politiche specifiche per la gestione delle risorse umane che assicurino la continuità di carriera per le madri, i padri e i caregiver. Questo include la revisione dei processi di valutazione delle prestazioni per renderli neutri rispetto ai carichi di cura e la promozione di percorsi formativi volti a valorizzare le competenze acquisite attraverso il ruolo genitoriale.

Maggiori informazioni sono presenti nella nostra **Politica per la selezione, gestione del personale e lo sviluppo delle carriere**.

3.2 Comunicazione, Marketing e Pubblicità

I valori della conciliazione e del benessere familiare si riflettono nelle modalità di comunicazione interna ed esterna. L'Organizzazione si assicura che le attività di marketing e pubblicità promuovano immagini positive e inclusive della famiglia e della parità di genere, evitando stereotipi legati ai ruoli di cura. La comunicazione interna sarà focalizzata sulla

diffusione della cultura del benessere e sulla trasparenza riguardo agli strumenti di conciliazione disponibili all'interno dell'Organizzazione.

4. Il Gruppo di lavoro interno – Comitato Guida.

Per garantire l'efficace attuazione della Politica, l'Alta Direzione nomina un **Gruppo di Lavoro Interno** multidisciplinare, che coincide con il già presente CPO (Comitato Pari opportunità). Tale gruppo è dotato di una figura responsabile designata dal management, in possesso di adeguate competenze organizzative e tecniche.

I compiti principali del Gruppo di Lavoro Interno comprendono:

1. **Identificazione delle azioni:** Individuare, attraverso processi partecipativi e l'ascolto delle persone addette, le azioni concrete da inserire nel Piano Strategico;
2. **Attuazione delle azioni:** Coordinare l'implementazione delle misure di conciliazione e delle politiche di parità di genere in collaborazione con le funzioni aziendali interessate;
3. **Raccolta dati e analisi:** Collaborare alla raccolta sistematica delle informazioni necessarie per il calcolo dei KPI;
4. **Monitoraggio e reporting:** Valutare periodicamente i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e riferire all'Alta Direzione;
5. **Sensibilizzazione:** Promuovere iniziative di formazione e cultura aziendale sui temi dell'armonizzazione vita-lavoro e del rispetto delle differenze;

5. Il Piano Strategico.

L'Organizzazione adotta un **Piano strategico** formale, redatto dal Gruppo di Lavoro Interno e approvato dall'Alta Direzione. Il Piano rappresenta lo strumento operativo attraverso cui la visione politica si traduce in risultati tangibili.

Il Piano Strategico definisce, per ogni area di intervento, obiettivi che rispettino i seguenti criteri:

- **Misurabili:** Attraverso l'utilizzo di KPI dedicati, definiti nella UNI/PdR 192;
- **Raggiungibili:** Commisurati alle risorse e al contesto specifico dell'Organizzazione;
- **Pianificati nel tempo:** Con scadenze temporali certe per la realizzazione di ciascuna azione;
- **Assegnati per competenza:** attraverso l'identificazione chiara delle funzioni all'interno della Realtà, responsabili dell'attuazione di ogni singola misura.

6. Monitoraggio e miglioramento Continuo

L'efficacia della Politica e del Piano Strategico è soggetta a monitoraggio costante, attraverso gli indicatori di performance (KPI) stabiliti. L'Organizzazione effettua riesami periodici (**almeno annuali**) per verificare lo stato di avanzamento delle azioni e l'adeguatezza degli obiettivi rispetto ai cambiamenti del contesto interno ed esterno.

In un'ottica di miglioramento continuo, i risultati dei monitoraggi e delle verifiche sono utilizzati per aggiornare la Politica e definire nuove sfide nel Piano Strategico, assicurando che la Realtà rimanga un luogo di lavoro orientato all'eccellenza nel benessere familiare e nell'equità.

7. Diffusione e Formazione

La presente Politica è comunicata e diffusa a tutte le persone dell'Organizzazione e alle parti interessate attraverso i canali ufficiali, inclusa la pubblicazione sul sito web. L'Alta Direzione promuove specifici piani di formazione per il management e per tutto il personale, volti a radicare i valori della conciliazione e del rispetto delle differenze nella cultura quotidiana della Realtà.

Riferimenti

1. UNI/PdR 192:2026 - Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro.
2. UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e relative FAQ.

Bolzano (BZ), 19/05/2026

Gruppo di Lavoro interno

Paola Marola	
Silvia Nigro	
Maurizio Reggiani	

