



DOCUMENTO GESTIONALE

**POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE
DELLA GENITORIALITÀ COME
RISORSA ORGANIZZATIVA**



UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)

Politica per la valorizzazione della genitorialità come risorsa organizzativa

ai sensi del Codice di Prassi UNI PdR 125: 2022
Parità di Genere

**POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE
DELLA GENITORIALITÀ COME
RISORSA ORGANIZZATIVA****UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)**

Ascoli Piceno, li 25 giugno 2025

La presente Politica intende riconoscere e valorizzare l'esperienza della genitorialità non solo come diritto da tutelare, ma anche come occasione di sviluppo di competenze e qualità umane utili alla crescita personale e professionale della persona, a beneficio dell'organizzazione stessa.

La politica si inserisce nel più ampio impegno del Gruppo CIAM a favore della parità di genere, dell'inclusione e della conciliazione tra vita lavorativa e personale.

La presente Politica si applica a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori che:

- si apprestano a diventare genitori;
- sono in congedo di maternità, paternità o parentale;
- rientrano in azienda dopo un periodo di astensione per motivi familiari legati alla genitorialità;
- gestiscono responsabilità di cura continuativa verso figli minorenni.

1. Principi ispiratori

La Politica si basa sui seguenti principi:

- Parità e non discriminazione: nessuna penalizzazione di carriera, ruolo o trattamento retributivo può derivare dall'esperienza genitoriale;
- Valorizzazione delle competenze: la genitorialità sviluppa capacità trasversali quali empatia, gestione del tempo, problem solving, ascolto attivo e capacità decisionali;
- Continuità del legame professionale: l'assenza temporanea non deve interrompere il percorso di crescita e coinvolgimento organizzativo;
- Personalizzazione dei percorsi di rientro: ogni persona va accompagnata nel reinserimento secondo modalità flessibili e rispettose del proprio vissuto.

2. Misure operative

2.1 Prima del congedo

- Colloquio individuale per definire:
 - piano di sostituzione;
 - modalità di aggiornamento durante l'assenza (volontarie);
 - diritto al mantenimento di benefit e strumenti aziendali (es. email, PC).
- Mantenimento di tutti i benefit aziendali non monetari già in godimento (es. buoni pasto, servizi connessi al welfare, ...) durante il congedo.

2.2 Durante l'assenza

- Invio (su base volontaria) di:
 - aggiornamenti aziendali periodici;
 - inviti a partecipare a eventi formativi o comunicativi rilevanti;
 - materiale informativo o motivazionale personalizzato.

UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)

- Possibilità di accesso a:
 - momenti di coaching genitoriale;
 - gruppi di ascolto peer-to-peer per neogenitori (*incontri informali e strutturati in cui persone che condividono un'esperienza di genitorialità si incontrano per scambiarsi esperienze, emozioni, consigli e supporto reciproco*), per
 - Favorire il reinserimento dopo congedi di maternità/paternità;
 - Ridurre il senso di isolamento durante o dopo un'assenza prolungata;
 - Promuovere un dialogo orizzontale e confidenziale tra colleghi;
 - Raccogliere spunti migliorativi per le policy aziendali attraverso l'esperienza diretta delle persone.

2.3 Al rientro

- Colloquio di rientro con Ufficio Personale e Responsabile di Funzione/ Reparto per:
 - definizione di un piano di reinserimento graduale;
 - accesso a eventuali moduli formativi di aggiornamento;
 - discussione delle competenze maturate durante il periodo di assenza.
- Inserimento in percorsi di crescita o mentoring personalizzati.
- Riconoscimento simbolico dell'esperienza genitoriale come contributo alla cultura aziendale (*Il riconoscimento simbolico dell'esperienza genitoriale è un'azione volontaria e culturale dell'organizzazione che attribuisce valore pubblico e condiviso all'esperienza della maternità e della paternità, considerandola non solo come diritto individuale, ma come contributo positivo alla cultura aziendale e alla crescita collettiva. Non si tratta quindi di un benefit economico o di una misura obbligatoria, ma di un gesto concreto o comunicativo che rende visibile e apprezzata l'esperienza genitoriale all'interno della comunità lavorativa*). Questo aspetto è importante perché:
 - Rinforza l'idea che genitorialità e professionalità non sono in contrasto, ma possono convivere e arricchirsi reciprocamente.
 - Favorisce una cultura aziendale inclusiva, empatica e intergenerazionale.
 - Aiuta a rimuovere pregiudizi o stereotipi legati alla maternità (es. penalizzazione) e alla paternità (es. marginalità nel ruolo di cura).
 - Rende visibile l'impegno aziendale, generando fiducia e senso di appartenenza

3. Competenze chiave riconosciute

Tra le competenze che l'azienda si impegna a valorizzare in chi rientra da un'esperienza genitoriale, rientrano:

- gestione complessa del tempo e delle priorità;
- intelligenza emotiva;
- mediazione e negoziazione;
- resilienza e gestione dello stress;
- responsabilità e visione di lungo termine.

Tali competenze saranno oggetto di valutazione e mappatura nei processi HR, in ottica di sviluppo e percorso di carriera

**POLITICA PER LA VALORIZZAZIONE
DELLA GENITORIALITÀ COME
RISORSA ORGANIZZATIVA****UNI PDR 125: 2022 (Parità di Genere)****4. Monitoraggio e miglioramento continuo**

La Direzione, in sinergia con l'Ufficio Personale e il Comitato Guida per la Parità di Genere:

- raccoglie feedback dai beneficiari tramite questionari e colloqui;
- monitora l'efficacia delle azioni previste;
- propone aggiornamenti e miglioramenti sulla base delle evidenze raccolte.

"L'esperienza della maternità e della paternità non rappresenta un'interruzione, ma un passaggio che arricchisce la nostra comunità di nuove energie, consapevolezze e relazioni. Per questo, ogni nuovo genitore viene simbolicamente accolto come portatore di valore, sia umano che professionale."

Il Presidente CdA CIAM SRL

[Giuliano Tosti]

C.I.A.M. srl

Via Piemonte, 4 - 63100 Ascoli Piceno
Tel. 0736 250484 - Fax 0736 257854
C.F. e P.I. 01288740440

Il Presidente CdA CHEMI-VIT SRL

[Carlo Cantalamessa]

Via Don Milan, 5/c

CHEMI-VIT S.r.l.
42020 QUATTRO CASTELLA (RE)
Partita IVA 00239700354