



**Procedura**  
**Politica di Welfare Aziendale e Work-Life Balance**

PR 6323  
Rev. 01  
del 22.12.2025

# **SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

*Standard UNI PdR 125:2022*

## **Revisioni**

| Versione | Data       | Descrizione       | Autore |
|----------|------------|-------------------|--------|
| 01       | 22.12.2025 | Seconda emissione |        |
|          |            |                   |        |
|          |            |                   |        |
|          |            |                   |        |



## Procedura Politica di Welfare Aziendale e Work-Life Balance

PR 6323  
Rev. 01  
del 22.12.2025

Approvata dal Comitato Guida in data 12/01/2026:

- **Vincenzo Massimo Vitale** (Legale Rappresentante)
- **Chiara Ciurca** (Responsabile Risorse Umane)
- **Epifania Vitale** (Responsabile Sistemi di Gestione)
- **Andrea Radaelli** (RLS)

## 2. OBIETTIVO E SCOPO

ISOVIT S.R.L. riconosce che il benessere dei propri dipendenti e collaboratori è un fattore determinante per il successo e la sostenibilità dell'organizzazione. Questa politica definisce l'impegno aziendale nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, supportando attivamente la genitorialità e garantendo un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale (Work-Life Balance).

## 3. DESTINATARI

La presente politica si applica a tutto il personale dipendente di ISOVIT S.R.L. Per le mansioni tecniche legate alle attività di cantiere (bonifiche, ponteggi, coibentazioni) o di progettazione integrata che richiedono presenza fisica, le misure di flessibilità saranno valutate caso per caso, garantendo comunque l'equità di trattamento e la sicurezza operativa.

## 4. PILASTRI DEL WELFARE ISOVIT

### 4.1 Congedo di Paternità Migliorativo

Oltre ai giorni di congedo obbligatorio previsti dalla normativa vigente (INPS), ISOVIT S.R.L. riconosce ai neopapà (o al secondo genitore) un ulteriore periodo di congedo retribuito.

- **Estensione:** 24 ore lavorative aggiuntive retribuite al 100% a carico dell'azienda.
- **Utilizzo:** I giorni possono essere fruiti entro i primi 12 mesi dalla nascita o dall'ingresso del minore in famiglia.
- **Cumulabilità:** Il congedo è cumulabile con quello obbligatorio di legge.

### 4.2 Lavoro Agile (Smart Working)

ISOVIT S.R.L. promuove il lavoro per obiettivi per le mansioni compatibili con l'attività da remoto.

- **Formula Standard:** Possibilità di lavorare da remoto fino a **1 giorno al mese**, per cause di forza maggiore o esigenze specifiche.
- **Tutela Genitori:** Per i genitori con figli fino a 3 anni di età, il limite è esteso fino a **2 giorni al mese** per agevolare la gestione delle esigenze familiari.
- **Diritto alla Disconnessione:** Durante il lavoro agile, non è richiesto di rispondere a comunicazioni al di fuori della fascia oraria lavorativa concordata.



## Procedura Politica di Welfare Aziendale e Work-Life Balance

PR 6323  
Rev. 01  
del 22.12.2025

### 4.3 Flessibilità Oraria

Per supportare la gestione degli impegni personali, viene adottata una fascia di flessibilità oraria per il personale di sede:

- **Ingresso:** Dalle ore **08:30** alle ore **09:00**.
- **Uscita:** Proporzionata all'orario di ingresso per garantire il completamento delle ore contrattuali.

### 5. SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ E RIENTRO

ISOVIT S.R.L. si impegna a:

1. **Mantenere il contatto:** Durante i periodi di congedo prolungato, l'azienda mantiene i dipendenti aggiornati sulle principali novità aziendali, se gradito dal lavoratore.
2. **Colloquio di rientro:** Al rientro dal congedo di maternità o paternità, un membro del Comitato Guida condurrà un colloquio per valutare eventuali necessità di aggiornamento professionale o di flessibilità temporanea.

### 6. MONITORAGGIO

L'efficacia di questa politica viene monitorata annualmente dal Comitato Guida attraverso l'analisi dei KPI dell'Area 6 della UNI PdR 125:2022 e i risultati dei questionari sul clima aziendale (MOD 05 B).

---

*Il presente documento è affisso nelle bacheche aziendali e reso disponibile sul sistema informativo di ISOVIT S.R.L.*