



| | | |
|--|---|---|
|  Pazzocco COSTRUZIONI S.r.l. | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile

| | | |
|--|---|---|
|  pazzocco COSTRUZIONI S.r.l. | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

1. Scopo

La presente procedura definisce le modalità adottate dall'organizzazione per:

- garantire la tutela della maternità, paternità e genitorialità;
- gestire i congedi parentali e il reinserimento lavorativo;
- prevenire il lavoro minorile e tutelare i giovani lavoratori;
- assicurare il rispetto dei diritti umani e condizioni di lavoro etiche;
- promuovere inclusione, pari opportunità e responsabilità sociale.

La procedura è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato ed è coerente con i principi della UNI/PdR 125:2022.


2. Campo di applicazione

La procedura si applica a:

- tutte le sedi aziendali;
- eventuali cantieri temporanei o unità operative esterne;
- lavoratori diretti, somministrati e collaboratori;
- giovani lavoratori;
- fornitori, subappaltatori e partner della catena di fornitura.

3. Riferimenti normativi e standard

- D.Lgs. 151/2001 – maternità e paternità
- Normativa INPS vigente
- D.Lgs. 345/1999 e D.Lgs. 262/2000
- D.Lgs. 81/2008
- Convenzioni ILO n. 138 e n. 182
- Carta dei Diritti Fondamentali UE
- UNI/PdR 125:2022 – Parità di genere
- PAS 24000 – Social Responsibility
- ISO 9001, 14001, 45001 (se applicabili)
- CCNL applicato

| | | |
|--|---|---|
|  Pazzocco COSTRUZIONI S.r.l. | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

4. Definizioni

Bambino

Persona con meno di 15 anni o età superiore prevista dalla legge.

Giovane lavoratore

Persona tra 15 e 18 anni.

Lavoro minorile

Lavoro svolto da un bambino o lavoro pericoloso svolto da un giovane lavoratore.

Congedi parentali

Periodi di astensione dal lavoro previsti dalla normativa per la cura dei figli.

5. Principi e impegni dell'organizzazione

5.1 Diritti umani e responsabilità sociale

L'organizzazione opera nel rispetto dei diritti umani, promuove condizioni di lavoro etiche e inclusive e adotta comportamenti socialmente responsabili anche lungo la catena di fornitura.

5.2 Prevenzione del lavoro minorile

L'organizzazione vieta qualsiasi forma di lavoro minorile e si impegna a prevenirlo attivamente, garantendo controlli interni e verifiche sui fornitori.

5.3 Pari opportunità e non discriminazione

Sono garantite pari opportunità indipendentemente da genere, condizione familiare o genitorialità.

La maternità e la paternità non comportano penalizzazioni professionali.

5.4 Modello di sviluppo professionale


Lo sviluppo professionale è orientato prevalentemente alla **crescita orizzontale**, attraverso:

- ampliamento delle competenze;
- arricchimento del ruolo;
- formazione continua;
- aumento dell'autonomia operativa.

Questo modello garantisce continuità professionale anche durante periodi di assenza per genitorialità.

6. Ruoli e responsabilità

Direzione

| | | |
|--|---|---|
|  | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

- garantisce il rispetto dei diritti umani;
- approva politiche sociali e azioni di tutela;
- assicura coerenza con SGI e UNI/PdR 125.

Responsabile SGI / HR

- monitora conformità normativa e indicatori sociali;
- gestisce maternità, congedi e reinserimento;
- verifica età lavoratori e conformità sociale.

Responsabili di funzione/cantiere

- vigilano sull'assenza di lavoro minorile;
- supportano flessibilità e reinserimento;
- verificano fornitori e subappaltatori.

Lavoratori e stakeholder

- possono segnalare situazioni a rischio;
- collaborano al rispetto dei principi etici.

7. Modalità operative

7.1 Prevenzione del lavoro minorile

Verifica in fase di assunzione

L'ufficio HR:

- verifica l'età tramite documenti ufficiali;
- conserva la documentazione;
- garantisce conformità normativa.

Gestione giovani lavoratori


Se presenti giovani lavoratori:

- non svolgono attività pericolose;
- operano sotto supervisione;
- ricevono adeguata formazione;
- sono garantite condizioni di sicurezza.

Nei contesti operativi ad alto rischio non sono assegnate attività pericolose.

Controllo fornitori e subappaltatori

L'organizzazione:

| | | |
|--|---|---|
|  | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

- richiede il rispetto dei diritti umani;
- vieta il lavoro minorile nella catena di fornitura;
- può effettuare verifiche documentali o operative;
- richiede azioni correttive immediate;
- può sospendere i rapporti in caso di violazioni.

Gestione eventuali casi rilevati

Se viene individuato un caso di lavoro minorile:

- l'attività viene sospesa immediatamente;
- il minore viene rimosso da situazioni di rischio;
- vengono attivate azioni di tutela e rimedio;
- si favorisce il reinserimento scolastico e il supporto sociale.

7.2 Comunicazione della gravidanza

La lavoratrice comunica lo stato di gravidanza a HR, che garantisce riservatezza e fornisce informativa sui diritti.

Segue la valutazione dei rischi e l'adozione di eventuali misure di tutela.

7.3 Tutela della salute

L'organizzazione provvede, se necessario, a:

- adattare la postazione di lavoro;
- modificare temporaneamente le mansioni;
- attivare le procedure di astensione anticipata.

7.4 Congedo di maternità e paternità


I congedi sono gestiti secondo la normativa vigente.

L'organizzazione promuove l'utilizzo del congedo di paternità quale strumento di equità genitoriale.

7.5 Congedi parentali

Entrambi i genitori possono usufruire dei congedi parentali.

L'organizzazione favorisce modalità flessibili compatibilmente con le esigenze organizzative.

| | | |
|--|---|---|
|  Pazzocco COSTRUZIONI S.r.l. | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

7.6 Permessi per allattamento

Sono garantiti i riposi giornalieri previsti dalla normativa e supportata l'organizzazione del lavoro.

8. Rientro al lavoro

8.1 Pianificazione del reinserimento

Prima del rientro viene effettuato un incontro con HR e responsabile per:

- aggiornamento organizzativo;
- valutazione esigenze familiari;
- definizione modalità di reinserimento.

8.2 Rientro personalizzato

Il reinserimento viene valutato **caso per caso**, considerando:

- esigenze familiari;
- tipologia di mansione;
- benessere della persona;
- esigenze organizzative.

8.3 Rientro graduale

L'organizzazione favorisce, ove possibile:

- reinserimento progressivo;
- flessibilità oraria;
- riduzione temporanea del carico di lavoro;
- part-time temporaneo.


8.4 Smart working

Per favorire la conciliazione vita-lavoro, può essere prevista la modalità di lavoro agile o ibrida, compatibilmente con la mansione svolta.

9. Continuità professionale

Durante l'assenza e al rientro sono garantiti:

- accesso alla formazione;

| | | |
|--|---|---|
|  pazzocco COSTRUZIONI S.r.l. | Procedura per la tutela della genitorialità, gestione della maternità/paternità e prevenzione del lavoro minorile | Procedura 11-01 Rev.0 del 06 02 2026 |
|--|---|---|

- aggiornamento professionale;
- equità nelle opportunità di sviluppo;
- assenza di penalizzazioni.

10. Segnalazioni e tutela

Chiunque può segnalare situazioni di rischio relative a lavoro minorile o violazioni dei diritti.

L'organizzazione garantisce:

- riservatezza;
- assenza di ritorsioni;
- gestione imparziale delle segnalazioni.

11. Monitoraggio e miglioramento

Sono monitorati:

- verifiche anagrafiche lavoratori;
- eventuali segnalazioni;
- rientri post maternità;
- utilizzo congedi parentali;
- benessere dei dipendenti genitori.

I dati supportano il miglioramento continuo del sistema.

12. Riesame

La procedura è riesaminata periodicamente dalla Direzione per verificarne efficacia, conformità e coerenza con gli standard SGI e i principi di responsabilità sociale.