

PAZZOCCO COSTRUZIONI S.R.L.

Via Maso di Sotto 10 37028 Roverè Veronese (VR)
Tel. 045 7835589 certificata@pec.pazzocco.it

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere
conforme a UNI/PdR 125:2022

Revisione 00	Data 24/02/2026	Approvato da Luigi Pazzocco – Presidente CdA
------------------------	---------------------------	--


PAZZOCCO COSTRUZIONI S.r.l.
Via Maso di Sotto, 10/B
ROVERE' (Verona)
Tel. 045/7835589
P. IVA 01306540236

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Pazzocco Costruzioni S.r.l., fondata nel 1981 a Roverè Veronese (VR), opera nel settore delle costruzioni e manutenzioni infrastrutturali, con specializzazione nelle opere pubbliche stradali, acquedottistiche e nei sottoservizi. Con 15 dipendenti e un fatturato 2025 di circa 4,6 milioni di euro, l'azienda realizza il 99% del proprio volume d'affari tramite appalti con Pubbliche Amministrazioni nel territorio veronese e limitrofo.

La visione strategica di Pazzocco Costruzioni si fonda su quattro pilastri fondamentali: eccellenza tecnica nelle realizzazioni, responsabilità sociale verso i propri collaboratori e la comunità, sostenibilità ambientale nelle attività di cantiere e rispetto rigoroso dei diritti umani e della dignità della persona. In tale contesto, la promozione della parità di genere non rappresenta un adempimento burocratico, bensì un valore autentico integrato nel modello di gestione aziendale.

La Direzione riconosce che valorizzare le diversità, garantire pari opportunità e creare un ambiente di lavoro inclusivo sono condizioni essenziali per attrarre e trattenere le migliori risorse umane, rafforzare la competitività aziendale negli appalti pubblici e contribuire positivamente al territorio in cui si opera.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di rendere concreti i propri valori e in coerenza con la visione strategica, Pazzocco Costruzioni S.r.l. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale strumento strutturato per assicurare la parità di genere nella presenza, nella crescita professionale e nel benessere lavorativo di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori.

Il SGPG è parte integrante del Sistema di Gestione Integrato (SGI) aziendale, già certificato secondo le norme ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 39001 e PAS 24000. Questa integrazione garantisce che i principi di parità di genere siano trasversali a tutti i processi aziendali e non rimangano un sistema isolato.

Il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125 rappresenta solo il primo tassello di un percorso di miglioramento continuo. In linea con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, Pazzocco Costruzioni persegue i seguenti obiettivi strategici:

- Aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro, anche nel settore delle costruzioni tradizionalmente maschile;
 - Ridurre il divario retributivo di genere, garantendo equità a parità di ruolo, competenze e responsabilità;
 - Promuovere la parità di genere nei processi decisionali e nella governance aziendale;
 - Contrastare gli stereotipi di genere e prevenire ogni forma di violenza, molestia o discriminazione nei luoghi di lavoro;
 - Supportare la conciliazione tra vita professionale e vita privata per tutto il personale.
-

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Pazzocco Costruzioni S.r.l. sono:

IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

Ogni decisione aziendale riguardante il personale — dalla selezione alla promozione, dalla formazione alla retribuzione — è adottata senza discriminazioni di genere, garantendo pari opportunità a tutti i dipendenti indipendentemente da sesso, identità di genere o condizione familiare.

CORRETTEZZA E TRASPARENZA

La Direzione si impegna a comunicare in modo chiaro e trasparente le politiche, i criteri e gli indicatori relativi alla parità di genere, rendendo accessibili i dati e le evidenze a tutto il personale e alle parti interessate.

VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Ogni collaboratrice e collaboratore è considerata una risorsa strategica. L'azienda investe nella crescita professionale di tutti, promuovendo percorsi di sviluppo equi, mirati e privi di pregiudizi di genere.

TUTELA DELLA PERSONA

Il benessere fisico, psicologico e professionale di ogni dipendente è una priorità assoluta. L'azienda garantisce un ambiente di lavoro sicuro, sano e rispettoso, con particolare attenzione alla conciliazione tra vita lavorativa e vita personale.

CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Pazzocco Costruzioni adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di violenza, molestia, abuso o discriminazione. Sono attivi canali di segnalazione riservati e vengono adottate misure di rimedio adeguate per ogni segnalazione ricevuta.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Pazzocco Costruzioni S.r.l., nella persona del Presidente Luigi Pazzocco in qualità di Rappresentante della Direzione per il SGPG, assicura il proprio impegno attivo e continuativo per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, declinati rispetto alle sei aree della UNI/PdR 125:2022:

AREA 1 Cultura e Strategia

La Direzione si impegna a:

- mantenere e aggiornare il Piano Strategico 2026-2029 con obiettivi espliciti di parità di genere;
- promuovere attività di comunicazione interna e sensibilizzazione su inclusività e linguaggio rispettoso delle diversità di genere;
- organizzare interventi formativi su differenza di genere per tutto il personale, inclusi i vertici, entro il 31/12/2026.

AREA 2 Governance

La Direzione si impegna a:

- mantenere un presidio dedicato al SGPG: Rappresentante della Direzione (Luigi Pazzocco) e Responsabile del Sistema PDR 125 (Iris Gaio);
- garantire processi strutturati per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, avvalendosi dei canali di segnalazione già attivi nell'ambito del sistema PAS 24000;
- valutare nel medio periodo l'inserimento di figure femminili in ruoli di responsabilità e governance aziendale.

AREA 3 Processi HR

La Direzione si impegna a:

- mantenere processi di selezione, assunzione, valutazione e sviluppo delle risorse umane neutri al genere e basati sul merito;
- applicare il Modello 7.1.2.1.1 per il calcolo del Salario Dignitoso a tutti i dipendenti, garantendo equità retributiva basata su ruolo, livello e competenze;
- garantire a tutto il personale, indipendentemente dal genere, accesso equo a opportunità di formazione e crescita professionale.

AREA 4 Opportunità di Crescita ed Inclusione

La Direzione si impegna a:

- monitorare annualmente la percentuale di donne sull'organico totale, con obiettivo di incremento progressivo (+5 punti percentuali entro il 2028) tenendo conto delle specificità del settore edile;
- promuovere campagne di orientate ad attrarre candidature femminili anche per ruoli tecnici e operativi;
- sostenere percorsi di crescita professionale per tutto il personale, incluse opportunità di avanzamento per le dipendenti dell'area amministrativa.

AREA 5

La Direzione si impegna a:

**Equità
Remunerativa
per Genere**

- calcolare e monitorare annualmente il divario retributivo (gender pay gap) per livello contrattuale, mantenendo il differenziale entro la soglia del 10% prevista dalla UNI/PdR 125:2022;
- normalizzare le retribuzioni per i contratti part-time ai fini del calcolo del gap di genere, garantendo l'equità delle basi di confronto;
- assicurare che eventuali differenze retributive siano giustificate esclusivamente da differenze oggettive di ruolo, responsabilità e competenze.

AREA 6
Tutela della
Genitorialità
e
Conciliazione
Vita-Lavoro**La Direzione si impegna a:**

- mantenere attivi strumenti di welfare aziendale (piattaforma welfare, credito welfare individuale, polizza vita collettiva) a beneficio di tutto il personale, indipendentemente dal genere e dallo stato genitoriale;
- garantire flessibilità oraria per il personale dell'area amministrativa e applicare il part-time reversibile come strumento di conciliazione;
- assicurare il mantenimento dei benefits aziendali durante i periodi di congedo parentale e supportare il rientro al lavoro dopo maternità o paternità.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le seguenti politiche specifiche forniscono gli impegni concreti di Pazzocco Costruzioni S.r.l. su ciascun tema rilevante per la parità di genere, e costituiscono la base per l'elaborazione delle procedure operative del SGPG.

5.1 Selezione ed Assunzione (Recruitment)

Pazzocco Costruzioni garantisce che tutti i processi di selezione e assunzione siano condotti in modo imparziale, oggettivo e privo di pregiudizi di genere. In particolare:

- Le offerte di lavoro sono redatte con linguaggio inclusivo e neutro al genere, descrivendo competenze e requisiti senza riferimenti espliciti o impliciti al sesso del candidato;
- I criteri di selezione si basano esclusivamente su competenze, esperienze, titoli di studio e attitudini professionali;
- I candidati di genere femminile sono attivamente incoraggiati a candidarsi anche per ruoli tradizionalmente maschili (operai qualificati, tecnici, preposti);
- La Direzione si riserva di applicare, a parità di qualificazione, un criterio preferenziale per il genere sottorappresentato, in linea con gli obiettivi di incremento della presenza femminile.

5.2 Gestione della Carriera

L'accesso a percorsi di sviluppo professionale, promozioni e incarichi di maggiore responsabilità è garantito a tutto il personale senza discriminazioni di genere:

- La valutazione delle performance è condotta con criteri trasparenti e misurabili, comunicati preventivamente a tutto il personale;
- Le opportunità di formazione tecnica e manageriale sono offerte equamente a dipendenti di ogni genere, con particolare attenzione a favorire l'accesso delle donne a ruoli di preposto e responsabilità;
- Le decisioni di mobilità interna tengono conto delle aspirazioni professionali espresse dai dipendenti, indipendentemente dal genere;
- Il rientro dal congedo parentale non comporta penalizzazioni nella progressione di carriera.

5.3 Equità Salariale

Pazzocco Costruzioni si impegna a garantire l'equità retributiva tra uomini e donne per posizioni equivalenti:

- Le retribuzioni sono determinate esclusivamente sulla base del livello contrattuale (CCNL Edilizia Industria), delle responsabilità ricoperte, delle competenze possedute e dell'anzianità di servizio;
 - Il gender pay gap viene calcolato annualmente per livello contrattuale, normalizzando per le posizioni part-time, e il risultato viene portato all'attenzione del Riesame della Direzione;
 - Eventuali differenziali retributivi superiori al 10% nell'ambito dello stesso livello, non giustificati da oggettive differenze di mansione, sono soggetti a piano di riallineamento;
 - Il calcolo del Salario Dignitoso (Modello 7.1.2.1.1), aggiornato periodicamente, è applicato a tutto il personale e tiene conto della composizione familiare e del costo della vita locale.
-

5.4 Genitorialità e Cura

L'azienda riconosce la genitorialità come valore personale e professionale, e si impegna a supportare i propri dipendenti in tutte le fasi del percorso genitoriale:

- I congedi di maternità e paternità sono gestiti nel pieno rispetto della normativa vigente e, laddove possibile, con estensioni o agevolazioni ulteriori rispetto al CCNL;
- Durante il periodo di congedo parentale, i dipendenti mantengono l'accesso ai benefit aziendali (credito welfare, polizza vita collettiva);
- Al rientro dal congedo, il dipendente è reintegrato nella stessa posizione o in posizione equivalente, con un periodo di re-onboarding strutturato;
- Su richiesta, il personale in congedo può essere mantenuto informato sulle novità aziendali rilevanti, nel rispetto delle scelte personali.

5.5 Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

Pazzocco Costruzioni riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e adotta le seguenti misure:

- Part-time reversibile per il personale dell'area amministrativa, concordato con la Direzione e gestito in modo trasparente;
- Flessibilità nell'organizzazione degli orari di lavoro per il personale d'ufficio, compatibilmente con le esigenze operative;
- **Piattaforma di welfare aziendale con credito welfare individuale**, utilizzabile per servizi di cura della famiglia, istruzione, salute e tempo libero;
- **Polizza vita collettiva per tutti i dipendenti**, quale strumento di tutela e pianificazione personale;
- Monitoraggio del clima organizzativo attraverso indicatori di benessere lavorativo rilevati nel Riesame della Direzione.

5.6 Prevenzione di ogni forma di Abuso, Molestia e Discriminazione

Pazzocco Costruzioni adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona:

- Sono vietati e attivamente contrastati comportamenti di natura discriminatoria, molestia sessuale, mobbing, stalking e qualsiasi altra forma di violenza fisica, verbale o digitale;
 - I Referenti per la tutela dell'ambiente di lavoro sono: Iris Gaio (Responsabile SGPG) e Antonella Campara (Responsabile Ufficio Personale);
 - I dipendenti possono segnalare episodi in modo riservato attraverso il canale di segnalazione attivo nell'ambito del sistema PAS 24000;
 - Ogni segnalazione viene gestita con riservatezza, imparzialità e tempestività; i responsabili di comportamenti vietati sono soggetti a provvedimenti disciplinari proporzionati alla gravità dell'episodio;
 - Il personale riceve formazione periodica sul riconoscimento e sulla prevenzione di ogni forma di discriminazione e abuso.
-

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere è attuata attraverso il Piano Strategico aziendale, che definisce obiettivi misurabili, responsabilità e scadenze per ciascuna delle sei aree della UNI/PdR 125:2022. I progressi sono monitorati tramite il Cruscotto KPI (elaborato secondo la norma) e discussi in occasione del Riesame della Direzione, con cadenza almeno annuale.

Il presidio del SGPG è affidato a:

- Luigi Pazzocco (Presidente CdA) — Rappresentante della Direzione per il SGPG, con responsabilità di indirizzo strategico, approvazione della politica e allocazione delle risorse;
- Iris Gaio (Impiegata III livello) — Responsabile del Sistema SGPG, con responsabilità di gestione operativa, monitoraggio KPI, aggiornamento documentale e interfaccia con l'organismo di certificazione;
- Antonella Campara (Impiegata IV livello PT, Responsabile Ufficio Personale) — Supporto alla gestione dei processi HR nell'ottica della parità di genere.

La Politica è sottoposta a revisione in occasione del Riesame della Direzione, e comunque ogni volta che intervengano cambiamenti significativi nel contesto aziendale, normativo o organizzativo che possano influenzare la sua adeguatezza.

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa attraverso i seguenti canali:

- Comunicazione interna a tutto il personale dipendente, con spiegazione dei contenuti e delle modalità di partecipazione al SGPG;
- Pubblicazione sul sito istituzionale www.pazzocco.it, accessibile a tutte le parti interessate;
- Inserimento nella documentazione consegnata ai nuovi assunti durante il processo di onboarding;
- Condivisione con i principali fornitori e subappaltatori, nell'ambito degli impegni assunti con il sistema PAS 24000 (Diritti Umani).

Tutto il personale è incoraggiato a contribuire attivamente al miglioramento del SGPG, segnalando situazioni non conformi ai principi della presente politica e proponendo azioni di miglioramento attraverso i canali interni predisposti.

Roverè Veronese, 24 febbraio 2026

Il Rappresentante della Direzione

Luigi Pazzocco – Presidente CdA

Il Responsabile SGPG

Iris Gaio



POLITICA PARITA' DI GENERE UNI/Pdr PDR 125:2022

Pazzocco Costruzioni S.r.l. P.IVA 01306540236 Via Maso di Sotto 10, 37028 Roverè Veronese (VR) certificata@pec.pazzocco.it
