



## Policy Tutela della Genitorialità

Rev. 00

### Premessa

La Piazzì srl ritiene che le persone rappresentino la risorsa centrale di un'organizzazione e riconosce il valore delle persone, sia in ambito professionale, sia relativamente alla sfera privata, e per tale motivo sostiene i diritti legati alla genitorialità dei dipendenti.

La policy è rivolta a tutti i dipendenti e resa accessibile a tutti i principali stakeholder, con l'obiettivo di renderne i contenuti impattanti.

### Normativa Applicabile

E' fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL Edilizia Industria e Lapideo Industria, attualmente in vigore, nonché la normativa in materia di congedi parentali (le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità).

### Inclusività e divieto di discriminazione

La Piazzì srl, nel totale rispetto di una piena inclusività, supporta tutte le famiglie perché è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare.

Pertanto, sostiene le famiglie composte da:


- Genitori di sesso opposto
- Genitori dello stesso sesso
- Genitori adottivi (dello stesso sesso e di sesso opposto)
- Genitori non sposati (dello stesso sesso e di sesso opposto)

La presente Policy ha lo scopo di proteggere ogni dipendente, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

### Informazione

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni dipendente deve essere informato dal Responsabile HR dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore (naturale o adottivo), come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al proprio congedo
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status
- Aspetti legislativi e retributivi

Rev.	Data	Modifiche	Approvazione: Direzione
00	30/06/2024	Emissione documento	
Piazzì S.r.l.			Pag. 1 di 2



### Condizioni di lavoro adeguate

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si rendono talvolta necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riguardanti la natura propria del ruolo e l'ambiente di lavoro sono necessari al fine di garantire che la gestante non svolga mansioni che possano compromettere la propria salute fisica o quella del proprio bambino. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate Responsabile HR. In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D.Lgs n. 151 del 26/03/01) il Medico Competente, sulla base delle informazioni ricevute relativamente al ruolo ricoperto dalla dipendente, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, l'Azienda prende gli adeguati provvedimenti e azioni. Le vigenti norme di legge sulla tutela e sostegno della maternità impongono di adottare particolari cautele in ambito lavorativo per le donne che abbiano comunicato all'Azienda il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del figlio. Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza l'Azienda deve valutare la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione. Nei casi in cui ciò non sia possibile, il datore di lavoro potrà richiedere alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

Alcuni adattamenti alle condizioni e all'ambiente di lavoro devono essere applicati non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza; altre modifiche sostanziali al ruolo, invece, devono essere stabilite e realizzate a seguito delle disposizioni rilasciate dal medico competente. Tra gli adattamenti riguardanti l'ambiente di lavoro o le mansioni proprie del ruolo possono essere elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Parcheggio di cortesia presso la Sede

### Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, l'Azienda lascia, in maniera del tutto libera e facoltativa, che il genitore rimanga sempre informato sulle novità e i cambiamenti che intervengono in azienda.

### Congedi

La Piazzì srl si impegna ad assicurare un adeguato sostegno personale e professionale in linea con le esigenze e le specifiche competenze tecnico-professionali della dipendente che dichiara di essere in stato di gravidanza, durante le fasi di pre e post maternità. Impegnandosi a gestire con la massima trasparenza le dinamiche professionali di organizzazione del periodo di assenza e i rientro dal lavoro.

La Piazzì srl pone la medesima importanza anche nella tutela della genitorialità paterna, quale promozione della cultura della collaborazione familiare, favorendo e non ostacolando l'utilizzo dei relativi permessi.