

Agrifarma S.p.A.

Politica per la Parità di Genere

POLITICA.HR001

N° REV.	DATA	REDATTA	CONTROLLATA	APPROVATA
1.0	04/06/2024	I. Maccabruni Direttore Sviluppo Risorse Umane	M. Mandelli Compliance	A. Strati CFO

INDICE

INDICE DELLE REVISIONI	2
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO	3
LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE	3
I PRINCIPI DELLA POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE	3
A. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (TALENT ACQUISITION)	5
B. GESTIONE DELLA CARRIER E SISTEMA ANNUALE DI PERFORMANCE	5
C. EQUITÀ SALARIALE	6
D. GENITORIALITÀ E CURA	6
E. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO (WORK LIFE BALANCE)	6
F. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO	6
COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA	7
MONITORAGGIO DELLA POLITICA	7

INDICE DELLE REVISIONI

REV. 1.0 del 04/06/2024

Annulla e sostituisce ogni versione precedente sul tema vigente al momento di entrata in vigore della presente procedura

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

- D. Lgs. 231/2001, “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” e successive integrazioni;
- ISO 9001:2015;
- ISO 14001:2015;
- ISO 45001:2018;
- UNI/PdR 125:2022;
- Codice Etico della Società;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società redatto ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- P.COM001 - Gestione delle informazioni documentate - REV. 2.0 del 30/05/2024.

LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

Agrifarma dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Agrifarma, il Top Management:

- **si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale** verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nella presente Politica e nelle informazioni documentate che comporranno il Sistema di Gestione e a garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso;
- **si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi** precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi;
- **si impegna ad adottare un sistema di monitoraggio** per verificare che i diversi processi aziendali siano progettati ed applicati in rispetto delle migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022;
- **si impegna altresì a prevenire le discriminazioni e le molestie sessuali nei luoghi di lavoro** attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. In caso in cui si verificano episodi di discriminazione e/o abuso le risorse hanno la piena libertà di denunciarli utilizzando la piattaforma Whistleblowing, così come descritta sul sito internet e sulla intranet.

I PRINCIPI DELLA POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

Agrifarma S.p.A. (di seguito Agrifarma, la Società) si impegna a **garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità, promuovendo la diversità inclusiva e continuando a creare un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il punto centrale in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ogni persona all'interno della Società.**

Per questo motivo Agrifarma si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro della Società viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutte le risorse siano trattate con dignità e rispetto;
- non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti delle risorse sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta;
- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza:
 - promuovere politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1 articolo 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
 - adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere, nelle attività convegnistiche, organizzate sia all'interno che all'esterno, l'equa rappresentanza dei generi favorendo testimonianze di relatori e relatrici e contrastando gli stereotipi di genere per competenze tematiche;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per le nostre risorse, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la Politica);
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sensibilizzazione nei confronti dei principi della Parità di genere;
- utilizzare un linguaggio all'interno delle comunicazioni interne ed esterne (comprese le attività di marketing e pubblicità) di Agrifarma che sia inclusivo e basato sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- A. **Selezione ed assunzione (*recruitment*):** è presente una procedura che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti/ei/le candidati/e siano valutati/e in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
- B. **Gestione della carriera:** stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra le risorse di entrambi i sessi;
- C. **Equità salariale** punta ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che le risorse di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
- D. **Genitorialità e cura:** è intesa a garantire che le risorse di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
- E. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*):** stabilisce di garantire che le risorse di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
- F. **Prevenzione abusi e molestie:** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per le risorse su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle procedure che sono riportate in sintesi di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna procedura è associata un processo verificato e verificabile nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel Piano strategico elaborato dal Comitato Diversity & Inclusion (Comitato D&I). Il Comitato D&I si è dotato di un proprio regolamento che definirà la composizione paritetica tra uomini e donne, gli obiettivi del Comitato e la cadenza delle riunioni.

A. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (TALENT ACQUISITION)

Agrifarma si impegna a:

- attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- non permettere che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza e/o delle responsabilità di cura;
- comunicare, nell'annuncio di lavoro, i valori e gli strumenti di welfare adottati volti alla conciliazione vita-lavoro al fine di attrarre talenti.

B. GESTIONE DELLA CARRIER E SISTEMA ANNUALE DI PERFORMANCE

Agrifarma incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/Collaboratrici, rafforzando l'impegno di ognuno/a rispetto agli obiettivi e alle sfide della Società grazie al sistema di valutazione della Performance.

Durante tutto il ciclo professionale della risorsa, Agrifarma pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente. Inoltre, Agrifarma si impegna a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale.

C. EQUITÀ SALARIALE

Agrifarma, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale alle risorse a prescindere dal genere, rispettando i principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Inoltre, Agrifarma si impegna ad adeguarsi alla Direttiva UE 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva e quindi a:

- garantire la pubblicità dei dati sugli stipendi per genere;
- assicurare la conformità ad un gender pay gap inferiore al 5%;
- rendere noto negli annunci di lavoro lo stipendio iniziale o la fascia retributiva delle posizioni pubblicizzate;
- tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

D. GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità, anche monogenitoriale, attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Nel rispetto della persona umana e della realizzazione della sua vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità nonché parentale. Agrifarma tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo la risorsa nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

E. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO (WORK LIFE BALANCE)

Agrifarma intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico della risorsa derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione, attraverso:

- l'adozione di una modalità di lavoro flessibile;
- lo svolgimento delle attività lavorative è svolto unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutte le risorse, nonché il work-life balance.

F. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO

Agrifarma si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere per creare maggiore consapevolezza nelle persone e guidarle nei comportamenti quotidiani.

La presente Politica è profondamente legata ai valori chiave distintivi di Agrifarma come riportati nel suo Codice Etico; in particolare, Agrifarma:

- vieta qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere;
- sensibilizza le risorse attraverso la promozione di una formazione sulla “Tolleranza Zero” ed una campagna comunicativa per promuovere l'utilizzo degli strumenti di segnalazione;
- previene le molestie sul lavoro attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori;
- interviene tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate;
- valuta gli ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevede una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla Parità di Genere è comunicata all'interno della Società dal Responsabile del Sistema¹ e pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito aziendale, inoltre è diffusa a tutti gli stakeholder esterni dalla Funzione HR, in ottica di trasparenza e collaborazione.

MONITORAGGIO DELLA POLITICA

La sua attuazione è affidata alla Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere con il supporto del Responsabile del Sistema della Società che si coordineranno con cadenza trimestrale. Inoltre, il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere si coordinerà con il Comitato D&I per implementare e diffondere i principi contenuti all'interno della presente Politica.

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere provvede alla formazione e alla sensibilizzazione della Politica a tutte le risorse della Società.

¹ Il Responsabile del Sistema è il responsabile dell'intero Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo Arcaplanet, così come definito all'interno della Procedura P.COM001 - Gestione delle informazioni documentate - REV. 2.0 del 31/05/2024 di Agrifarma. Esso coincide con la Funzione Compliance, Risk & Privacy.