OU Italy - Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022

PREMESSA

AGROLAB Italia S.r.l. è tra le aziende leader in Italia nel settore delle analisi chimiche, fisiche e microbiologiche ambientali e agroalimentari. Fondata nel 1990, la società è stata acquisita nel 2016 da AGROLAB GmbH, gruppo tra i leader europei nel settore delle analisi alimentari, agronomiche, ambientali e delle acque. Il Gruppo AGROLAB ha più di 25 sedi in Europa e impiega più di 1900 persone.

AGROLAB Italia è presente sul territorio nazionale con sette sedi e impiega più di 200 dipendenti, di cui circa la metà appartenenti al genere femminile.

Da sempre, il Gruppo AGROLAB ha posto attenzione al tema della sostenibilità, in particolare ambientale, attraverso il rispetto rigoroso di tutte le normative europee e nazionali e l'ottenimento di certificazioni e riconoscimenti in materia.

AGROLAB Italia, così come il Gruppo di cui fa parte, è convinta altresì che il tema della sostenibilità debba essere affrontato nella sua totalità, ponendo attenzione non solo agli aspetti ambientali, ma anche a quelli sociali e di governance.
A questo proposito, la parità di genere rientra tra gli obiettivi prioritari, a cui l'azienda intende contribuire con azioni concrete, partendo dalla propria organizzazione, attraverso un percorso di analisi e miglioramento continuo.

LO SCOPO DELLA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

Riconoscendo nella parità di genere un motore fondamentale per la società e volendo apportare il proprio contributo nel raggiungimento dell'obiettivo 5 dei *Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030* delle Nazioni Unite (Uguaglianza di Genere), AGROLAB Italia S.r.l. ha redatto e approvato la presente **Politica Aziendale per la Parità di Genere**, in conformità con quando previsto dalle linee guida UNI/PDR 125:2022.

La presente **Politica Aziendale** ha come principio fondante la parità di genere che viene resa elemento essenziale di tutto il percorso professionale del personale, nonché dei rapporti con tutti gli stakeholders, con l'obiettivo di migliorare ulteriormente le politiche già presenti all'interno dell'azienda, rendere ancora più tangibili i valori aziendali e creare un ambiente lavorativo sempre più volto all'empowerment femminile e alla parità di genere, nonché alla diversità e inclusione.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale aziendale e condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti, affinché possa fungere da esempio e diffondere i valori e il rispetto per l'inclusività.

La Politica e i suoi contenuti saranno oggetto di percorsi informativi e formativi per tutto il personale e l'effettiva attuazione dei principi in essa sanciti sarà costantemente monitorata dall'azienda.

PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

In tale contesto AGROLAB Italia S.r.l. si impegna a:

- **Promuovere il valore della diversità e delle pari opportunità** all'interno della propria organizzazione diffondendo il valore positivo delle differenze e la cultura del rispetto;
- **Creare un ambiente di lavoro inclusivo**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità di genere;
- **Attuare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate** a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- **Assicurare iniziative di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- **Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Prevenire ogni forma di abuso e molestie** fisiche, verbali e digitali sui luoghi di lavoro attraverso specifiche politiche e attività di sensibilizzazione.

OU Italy - Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022

In conformità alle linee guida UNI/PDR 125:2022, la presente Politica:

- È stata definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida, costituito in data 3 luglio 2024;
- È stata comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- Sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione a tutto il personale;
- Sarà oggetto di revisione o conferma periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- Sarà coordinata da una figura responsabile, designata dall'Alta direzione e in possesso di competenze organizzative e di genere. A tal fine è stata nominata la dott.ssa Irina Bogazzi.

La presente Politica è pubblicata sul sito aziendale ai seguenti indirizzi:

- https://www.agrolab.com/it/lavora-con-noi/i-nostri-valori.html
- https://www.agrolab.com/it/il-gruppo/sostenibilita/gender-equality.html

Il rispetto della Politica è monitorato e assicurato dal Comitato Guida, il quale è garante dei processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, garantendo riservatezza sulle segnalazioni e informazioni acquisite.

Dunque, chiunque ritenga di aver subito molestie sul luogo di lavoro, così come definite nei punti precedenti, può inviare una segnalazione direttamente al Comitato Guida tramite l'indirizzo e-mail comitatoguida.paritadigenere@agrolab.it anche in maniera anonima con le seguenti modalità:

- Portale dedicato https://agrolab.segnalazioni.app/
- Email non riconducibile all'identità della persona segnalante

In caso in cui la persona segnalante ritenga che, per la posizione o identità della persona segnalata o per i fatti avvenuti, possa sussistere un potenziale conflitto di interessi con il Comitato Guida o una verosimile mancanza di imparzialità, può inviare la segnalazione direttamente e congiuntamente ad almeno due componenti del Comitato Guida attraverso i relativi indirizzi e-mail individuali aziendali.

AREE SPECIFICHE E PRINCIPI CHIAVE

In base all'impegno sopradescritto, l'azienda intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti dalle linee guida UNI/PDR 125:2022, abbiano un impatto significativo per le donne che fanno e faranno parte dell'azienda, attraverso le seguenti aree:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera e formazione
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie
- Comunicazione

Per ciascuna area, nella presente Politica vengono definiti i principi chiave che forniranno gli input necessari a:

- Formulare il **Piano Strategico per la parità di genere**: documento formale nel quale l'azienda definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
- Individuare, sviluppare e attuare le **procedure "operative"** specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

1) Selezione ed assunzione (recruitment)

OU Italy - Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022

L'azienda, nell'intento di continuare a condurre processi di selezione e assunzione che si basino su criteri oggettivi, che possano portare al mantenimento della presenza di entrambi i generi nel proprio organico, nonché a garantire un processo sempre più equo, si impegna a rispettare i seguenti principi:

- L'offerta di lavoro deve essere espressa in maniera neutrale rispetto al genere.
- La selezione dei profili deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione requisiti oggettivi e inerenti al profilo ricercato come competenze, specializzazioni ed esperienza.
- La selezione non deve prevedere la raccolta diretta o indiretta di informazioni personali relative, a titolo esemplificativo, a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- La retribuzione relativa alla posizione lavorativa ricercata deve essere riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- In fase di assunzione deve essere svolta una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione.

2) Gestione della Carriera e formazione

L'azienda, nella consapevolezza dell'importanza di basare le proprie decisioni sui risultati e sul merito a prescindere dal genere, si impegna a rispettare i seguenti principi nella gestione delle carriere del personale:

- Tutti i percorsi di carriera devono essere accessibili a prescindere dal genere.
- Le valutazioni relative agli avanzamenti di carriera devono essere basate su requisiti oggettivi come attività svolte, performance, comportamenti, competenze, responsabilità, autonomia, esperienza etc.
- I criteri di valutazione per gli avanzamenti di carriera devono essere trasparenti e conosciuti o conoscibili da parte di tutto il personale.
- L'ambiente lavorativo deve favorire la cultura del feedback e la possibilità da parte di tutte le persone di esprimersi.
- La formazione per lo sviluppo di competenze sia tecniche che manageriali deve essere accessibile a prescindere dal genere.
- La presenza di donne e uomini in ruoli dirigenziali, di responsabilità di business unit, di riporto al vertice e con delega sul budget di spesa, deve ambire ad essere bilanciata.

3) Equità salariale

L'azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, pertanto, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, si impegna a rispettare i seguenti principi:

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità attribuite.
- I sistemi retributivi aziendali devono assicurare la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- Eventuali trattamenti di maggior favore devono essere basati su criteri oggettivi e giustificabili e non devono avere carattere discriminatorio.
- I criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i benefit, i bonus e la progressione economica devono essere trasparenti e conosciuti o conoscibili da parte di tutto il personale. Tali criteri devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.
- In fase di assunzione deve essere svolta una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione.

4) Genitorialità e cura

OU Italy - Politica per la parità di genere
UNI/PdR 125:2022

L'azienda intende supportare genitori e caregiver favorendo il massimo rispetto per le esigenze individuali e sostenendo l'impegno di questi ultimi attraverso iniziative basate sui seguenti principi:

- I diritti connessi allo status di genitore o caregiver devono essere resi trasparenti e pienamente esercitabili da parte di tutto il personale senza alcun ostacolo ne discriminazione.
- Lo status di gravidanza, maternità e allattamento deve essere protetto garantendo il pieno godimento dei diritti previsti dalla normativa vigente.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- L'esercizio del diritto al congedo parentale deve essere garantito indipendentemente dal genere.
- Lo status di genitore o caregiver non deve essere di ostacolo all'avanzamento di carriera.
- La maternità e la paternità sono accompagnate da attività di informazione e re-inserimento.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, la genitorialità e il caregiving.

5) Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'azienda intende favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per tutto il personale anche al fine di migliorare la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare sulla base dei seguenti principi:

- L'organizzazione adotta, ove possibile, misure di flessibilità dei tempi e luoghi di lavoro, volte alla conciliazione vita-lavoro.
- Le misure di conciliazione vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- Gli elementi di conciliazione vita-lavoro previsti dalla legge (es. ferie, permessi etc.) sono totalmente rispettati e la loro fruizione resa agevole e trasparente per tutto il personale.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete e servizi dedicati la conciliazione vita-lavoro del proprio personale.

6) Prevenzione abusi e molestie

L'azienda ripudia ogni forma di abuso, molestia o mobbing esercitando un'attività di prevenzione e di tolleranza zero nei confronti di tali fenomeni, attraverso azioni concrete basate sui seguenti principi:

- I rischi relativi ad abusi e molestie devono essere individuati nell'ambito della valutazione dei rischi aziendali.
- L'azienda pianifica in relazione a tali rischi specifiche azioni di prevenzione a tutela dell'ambiente di lavoro.
- Vi è la possibilità di segnalare, anche in anonimato, sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie nell'ambito lavorativo.
- Viene implementato un processo di gestione delle segnalazioni volto a indagare e sanzionare episodi di abusi e molestie.
- L'azienda individua dei referenti responsabili della gestione delle segnalazioni di episodi di abusi e molestie.
- Viene garantita l'assoluta tutela, da parte dell'azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- L'azienda promuove attività di sensibilizzazione sull'identificazione delle molestie in ambito lavorativo e sulla prevenzione della violenza di genere.

7) Comunicazione

L'azienda, riconoscendo l'importanza che la modalità di comunicazione interna e esterna assume nel perseguimento della parità di genere e nel supporto all'empowerment femminile, si impegna ad utilizzare e a far utilizzare un linguaggio volto all'inclusione e al rispetto della parità di genere, sulla base dei seguenti principi:

OU Italy - Politica per la parità di genere UNI/PdR 125:2022

- L’azienda assicura una costante attenzione al linguaggio, promuovendo e utilizzando una comunicazione gentile e neutrale.
- L’azienda si impegna a prevenire e contrastare qualunque linguaggio discriminatorio o basato su pregiudizi o stereotipi.
- L’azienda si impegna a diffondere la cultura di un linguaggio inclusivo, attraverso formazioni del proprio personale a tutti i livelli.
- L’azienda si impegna a garantire una equa rappresentanza di genere all’interno di panel, tavole rotonde o eventi che ospita o a cui è chiamate a partecipare.
- L’azienda si impegna a sensibilizzare l'opinione pubblica su tematiche relative alla diversità e inclusione.

