POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

03/02/2026

La politica per la parità di genere è stata condivisa
dal Comitato Guida nella seduta del 16/02/2026

Agri 2000 Net S.r.l.
Via Marabini 14/A
40013 Castel Maggiore (BO)
Tel .051-4128045
segnalazioni@agri2000.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

AGRI 2000 NET S.R.L. ha iniziato la propria attività nel 2008 svolgendo prevalentemente servizi nel settore agricolo, sperimentazioni di campo e di laboratorio, attività specialistiche di difesa fitopatologica e consulenza per la gestione del verde urbano, dell'ambiente e del territorio, in particolare: censimento e verifiche patologiche del verde urbano e verifica della stabilità degli alberi.

La mission di Agri 2000 Net è di contribuire alla competitività e allo sviluppo sostenibile della filiera agroalimentare italiana e al miglioramento dell'ambiente rurale e urbano del nostro paese.

Questo contributo viene dato in quanto Agri 2000 Net è a livello internazionale leader nei servizi avanzati per il settore agro-alimentare che mediante una struttura flessibile ed altamente specializzata opera in diverse Divisioni: Divisione Ambiente e Verde Urbano, Divisione Biology, Divisione Economics and Food Chain.

Pur nell'articolazione di diverse aree, Agri 2000 Net intende operare con una strategia univoca per far sviluppare tutti i servizi.

Il personale è il plus valore su cui si fonda la società: l'azienda intende investire nel continuo aggiornamento del personale, sulle nuove tecniche di lavoro e nell'utilizzo di mezzi tecnologicamente avanzati.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, AGRI 2000 NET S.R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per AGRI 2000 NET S.R.L. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

AGRI 2000 NET S.R.L. si impegna da anni nella prevenzione e contrasto di pregiudizi e discriminazioni basati sui possibili vari fattori, quali, a titolo puramente esemplificativo, orientamento sessuale, transgenderismo, creando un ambiente dove ogni differenza è accolta positivamente.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di AGRI 2000 NET S.R.L. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale AGRI 2000 NET S.R.L. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - agli obiettivi della Strategia medesima, di seguito elencati:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ desegregazione degli ambiti disciplinari nel mondo dell'istruzione favorendo, attraverso la valorizzazione di role models al femminile, l'orientamento verso la formazione delle ragazze e donne nei percorsi di studio STEM, nei quali il divario di genere risulta ancora significativo, con la componente femminile che si attesta solamente intorno al 27%
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

AGRI 2000 NET S.R.L. considera dalla sua fondazione come elemento imprescindibile della propria mission la qualità del clima aziendale e l'approccio umano sia nei confronti del personale che della propria clientela; dalle analisi effettuate nella logica di misurare il grado di maturità della propria organizzazione nella caratterizzazione di tale approccio in ottica di genere è emersa la necessità di definire le pratiche inclusive già attuate in azienda mediante l'adozione di un modello gestionale che documenti tali pratiche, le renda esigibili, favorisca il protagonismo delle/dei dipendenti nella co-costruzione del sistema aziendale di gestione della parità di genere.

Sulla base di tali presupposti, con l'intento di favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio di Amministrazione di AGRI 2000 NET S.R.L. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

AGRI 2000 NET S.R.L. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive ed, in prospettiva, alla valutazione delle performance, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili, compatibilmente con le mansioni svolte*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;

- ✓ a rafforzare interventi finalizzati a promuovere l'equità di genere e il principio di non discriminazione fuori dal proprio contesto organizzativo diretti ai propri stakeholder, considerando tra questi anche la comunità locale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da AGRI 2000 NET S.R.L. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di non sperimentare una mancanza di attrattività delle proprie posizioni nei confronti della popolazione femminile ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

1) *Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico*
2) *Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description*
3) *Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i*
4) *Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, n. di figli, intenzione di avere figli)*
5) *Non si effettuano domande sui carichi di cura*

Gestione della carriera

Gestione della carriera
Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

1) Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali
2) Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione
3) Si elaborano in ottica di genere i dati del personale , compresi quelli relativi alla progressione di carriera
4) Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale

Equità salariale

Al fine di *garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:*
1)Si dispone di un mansionario in relazione ai diversi profili professionali;
2)Si informano i/le dipendenti delle politiche retributive
3)Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali

Genitorialità, cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:
1)Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura;
2)Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali;
3) Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali , al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:
1) *Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita;*
2) *Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part- time, a tempo determinato ecc.*
3) *Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura,*
4) *Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part – time o dello smart working*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy.
1) *Si elabora ed adotta un Regolamento per la prevenzione e la Gestione delle Molestie sul lavoro;*
2) *Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche il Consiglio di Amministrazione*

3) *Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-bording*
4) *Si adotta una modalità di segnalazione anche anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato*
5) *Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una persona all'interno della organizzazione adeguatamente formata per ricevere le segnalazioni*

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, che il CDA, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, effettui l' eventuale ridefinizione delle stesse e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

ADOZIONE DI UNA POLITICA DI COMUNICAZIONE

L'organizzazione si impegna ad adottare una procedura gestione della comunicazione che persegua la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, supporti l'empowerment femminile attraverso l'utilizzo di un linguaggio neutro, non discriminatorio e di immagini non stereotipate e offensive dell'immagine femminile.

Firma

Il Legale Rappresentante

PER CONDIVISIONE

Il Comitato Guida