



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	Sidagri Crop S.r.l. Sede Legale: Via per Dolzago 37, Oggiono, Lecco	
----------------	---	--

Definito da	Approvato da	Data
Amministratore Unico in coordinamento con il Comitato Guida	Amministratore Unico	31 ottobre 2025
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 31 ottobre 2025

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. SCOPO	3
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ	4
4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	4
5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI	4
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	6
7. RISORSE FINANZIARIE.....	7
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	7
9. APPENDICE.....	7

1. Politica Parità di Genere

Sidagri Crop è un'azienda nata con la vocazione di offrire soluzioni affidabili, sostenibili e convenienti, direttamente all'utilizzatore finale. Specializzata nella distribuzione diretta di strumenti per il crop packaging, supporta il moderno imprenditore agricolo attraverso prodotti di alta qualità e soluzioni efficienti. La società nasce dall'esperienza combinata di produttori, distributori e utilizzatori di reti per rotopresse, spaghetti agricoli, film stretch e coperture, offrendo un pacchetto completo e consolidato per la gestione della fienagione e della protezione del raccolto.

Nel perseguire i propri obiettivi di crescita sostenibile e responsabilità sociale, Sidagri Crop intende dotarsi di un sistema di gestione per la parità di genere, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e valorizzando il contributo di tutte le persone, nel rispetto dei principi di equità e pari opportunità.

2. SCOPO

Sidagri Crop è consapevole di come la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo lavorativo contribuisca al successo e alla competitività delle Organizzazioni, riflettendone la capacità di rispondere all'evoluzione della società e dei mercati.

La Politica per la Parità di Genere (“il presente Documento”) definisce il quadro generale all’interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a promuovere una cultura che educhi alla parità di genere.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia¹, la Politica per la Parità di Genere intende eliminare ogni discriminazione basata sul genere, intesa quale assenza di pari opportunità e trattamento, prevenire e contrastare ogni forma di molestia e/o mobbing, impegnandosi a favorire l’empowerment femminile, la formazione e la crescita del singolo.

In tale ottica, Sidagri Crop intende assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini promuovendo non solo un ambiente lavorativo inclusivo, ma dove le differenze possano convivere e contaminarsi.

Il presente Documento contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l'impegno della Società per promuovere ed assicurare la parità di genere nell'intero ciclo di selezione e gestione del proprio personale.

¹ In particolare, il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, nonché l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

HR Manager: è una figura in possesso, tra le altre, delle competenze organizzative e di genere. È responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre all’Amministratore Unico l’approvazione e la formale adozione della Politica per la Parità di Genere, la quale è coordinata sotto la sua guida.

Amministratore Unico: rappresenta l’Alta Direzione ed è responsabile di approvare e garantire l’efficace adozione della Politica per la Parità di Genere; assegna adeguate risorse finanziarie (budget), le responsabilità e le autorità competenti al perseguitamento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Comitato Guida: è responsabile nel supportare l’Amministratore Unico nel garantire l’adozione e l’efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È costituito dall’Amministratore Unico, dall’HR Manager e dalla Responsabile Amministrazione e Finanza.

4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica per la parità di genere adottata da Sidagri Crop si fonda su un quadro valoriale ispirato ai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. In particolare, conformemente alla *ratio* del percorso intrapreso, essa trova riscontro diretto nei seguenti traguardi:

- **Goal 5 – Parità di genere**, volto a garantire pari opportunità, a combattere ogni forma di discriminazione e a promuovere l’*empowerment* femminile;
- **Goal 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**, che richiama la necessità di assicurare ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e rispettosi della dignità della persona, nonché condizioni occupazionali eque;
- **Goal 10 – Riduzione delle disuguaglianze**, finalizzato a rimuovere ogni barriera fondata su caratteristiche personali, sociali o culturali e a favorire un’organizzazione equa e inclusiva.

5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI

Fin dalla sua costituzione, la Società si è dichiarata contraria a qualsiasi forma di discriminazione e si impegna costantemente a:

- 5.1 creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come punti di forza;
- 5.2 favorire l’unicità e la crescita del singolo;
- 5.3 garantire pari opportunità per Tutti e Tutte;
- 5.4 assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia;

- 5.5 incoraggiare coloro che si sentano discriminati, vessati, molestati a segnalare detti episodi assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione;
- 5.6 esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente equità;
- 5.7 adottare un linguaggio comunicativo inclusivo e rispettoso delle diversità.

La Società riconosce che il perseguitamento della propria *mission* è reso possibile dal coinvolgimento e dalla partecipazione di ciascun individuo; pertanto, si impegna a garantire un contesto organizzativo che consenta a tutti di esprimere appieno il proprio potenziale umano e professionale.

A supporto dell'attuazione e del monitoraggio continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la Società promuove un dialogo costante con la comunità aziendale, volto a raccogliere evidenze e riscontri provenienti dagli *stakeholder* interni ed esterni.

La Società, riconoscendo particolare attenzione ai risultati di soddisfazione raccolti, si impegna al raggiungimento dei propri obiettivi nei seguenti aspetti di vita lavorativa:

- 5.8 selezione ed assunzione (*recruitment*);
- 5.9 gestione della carriera;
- 5.10 equità salariale;
- 5.11 genitorialità e cura;
- 5.12 conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
- 5.13 prevenzione abusi e molestie.

Per ciascun ambito sopra riportato, la Società ha definito e adottato documenti normativi interni soggetti ad analisi e verifiche periodiche. Le Policy e le Procedure sono sviluppate in conformità alla normativa di interesse e alle linee guida internazionali in materia di parità di genere (riportate all'interno del Manuale di Gestione), mirano a promuovere e garantire un ambiente di lavoro equo e dignitoso e a rendicontare i risultati nel rispetto delle disposizioni di cui alla UNI PdR 125:2022.

Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la parità di genere:

- i. **selezione, assunzione e gestione del personale** - il processo di selezione, assunzione e, successivamente, di gestione del personale assicura la parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di *recruiting* che garantiscono a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo²;
- ii. **gestione della carriera** - assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale;

² Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.

- iii. **equità salariale** - adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello di inquadramento e a parità di competenze, misurandole costantemente;
- iv. **genitorialità** - garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers* sostenendo i propri dipendenti;
- v. **conciliazione dei tempi vita-lavoro** - garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile, favorita anche dallo *smart working*;
- vi. **prevenzione abusi e molestie** - previene e gestisce eventuali segnalazioni in merito ad episodi di discriminazione, abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo a mezzo di una figura professionale esterna e competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui Sidagri Crop si ispira, sono associati i processi verificati e verificabili nonché gli obiettivi di parità: raggiungibili, specifici e misurabili così come definiti nel Piano Strategico elaborato in sinergia d'intenti tra l'Amministratore Unico ed il Comitato Guida.

Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, la Società focalizza impegni e azioni nelle seguenti aree:

- 5.14 cultura e strategia;
- 5.15 governance;
- 5.16 processi HR;
- 5.17 opportunità;
- 5.18 equità remunerativa;
- 5.19 genitorialità.

I principi riferiti a ciascuna area costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- 5.20 eventuali gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali *bias*;
- 5.21 le esigenze della popolazione aziendale, con particolare riferimento alla popolazione femminile quale principale parte interessata ai concreti risultati del sistema di gestione implementato.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale aziendale attraverso la creazione di un fascicolo contenente tutta la documentazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conservato presso l'Ufficio HR e accessibile a tutte le risorse aziendali. È altresì resa accessibile agli altri *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito istituzionale, con l'obiettivo di costituire un modello di riferimento per altre realtà e generare valore aggiunto.

La Politica è supportata da iniziative di sensibilizzazione e da percorsi formativi dedicati, rivolti a tutti i dipendenti, erogati con cadenza annuale e, in ogni caso, in occasione di eventuali nuovi ingressi in Società.

7. RISORSE FINANZIARIE

L’Amministratore Unico assegna risorse finanziarie (budget), responsabilità chiare e autorità ben definite al fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere identificati.

L’Amministratore Unico assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato efficacemente e in maniera strategica per promuovere la diversità quale elemento di vantaggio socialmente utile per la Società.

8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con cadenza annuale, la Politica per la parità di genere è revisionata sulla base di eventuali accadimenti e cambiamenti societari, dell’evoluzione normativa, della congruità con il Piano Strategico, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate, anche in relazione all’attività formativa.

9. APPENDICE

A corredo della Politica per la parità di genere e correlate si rinvia alla seguente documentazione:

- 9.1 Piano Strategico;
- 9.2 Policy, prescrizioni e Procedure in materia di Parità di Genere;
- 9.3 Manuale del sistema di gestione per la Parità di Genere e documentazione connessa;
- 9.4 Piano di comunicazione e formazione.

Oggiono, 31 Ottobre 2025