

PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE (2026–2027)

AGRISCAVI DI BELLAN LUCA
Via G. Galilei n. 6 – 45014 Porto Viro (RO)

1. Premessa e finalità

Con questo Piano Strategico, AGRISCAVI DI BELLAN LUCA definisce il proprio impegno concreto nel promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione, in linea con i principi della **UNI/PdR 125:2022**.

L'obiettivo non è solo quello di rispettare i requisiti della norma, ma di mantenere un ambiente di lavoro corretto, rispettoso e inclusivo, dove ogni persona possa essere trattata in modo equo, indipendentemente dal genere.

Considerata la dimensione ridotta dell'azienda, il sistema viene impostato in modo semplice e pratico, integrato con la gestione quotidiana del personale e con i sistemi ISO già presenti.

2. Situazione attuale dell'azienda

L'organizzazione è composta da quattro lavoratori: una impiegata amministrativa e tre operai.

Il contesto è tipico di una piccola impresa operativa, dove il rapporto tra direzione e lavoratori è diretto e quotidiano. Questo permette di intercettare facilmente eventuali criticità e di intervenire in modo immediato.

Ad oggi non sono emerse situazioni di discriminazione o problematiche legate alla parità di trattamento, tuttavia si ritiene importante formalizzare un sistema strutturato che garantisca continuità e trasparenza nel tempo.

3. Impegno dell'azienda

La Direzione si impegna a garantire che tutte le decisioni relative alle persone siano basate esclusivamente su criteri professionali, competenze ed esperienza, senza alcuna influenza legata al genere o ad altre caratteristiche personali non rilevanti.

L'azienda si impegna inoltre a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, in cui siano esclusi comportamenti discriminatori, offensivi o non inclusivi.

Un altro principio fondamentale riguarda la possibilità di conciliare, quando possibile, le esigenze personali e familiari dei lavoratori con le necessità operative dell'attività.

4. Aree su cui si concentra il piano

Il Piano si sviluppa su alcuni ambiti fondamentali che, anche se semplici, coprono tutti gli aspetti richiesti dalla norma.

Un primo ambito riguarda la cultura aziendale, cioè la consapevolezza interna del rispetto e della parità di trattamento tra le persone. Questo viene perseguito attraverso la comunicazione diretta e momenti di confronto interno.

Un secondo ambito riguarda la gestione del personale. Le assunzioni, i ruoli e le mansioni vengono definiti esclusivamente sulla base delle competenze richieste dal lavoro, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Un terzo elemento riguarda la formazione. Tutti i lavoratori devono avere accesso alle informazioni e agli eventuali momenti formativi in modo equo.

Un altro aspetto importante è la gestione delle condizioni di lavoro, che devono essere sempre corrette e trasparenti, sia dal punto di vista organizzativo che retributivo.

Infine, viene dato spazio alla possibilità per i lavoratori di segnalare eventuali situazioni critiche, con la garanzia che ogni segnalazione sarà trattata in modo riservato e senza conseguenze negative per chi la presenta.

5. Obiettivi del periodo 2026–2027

Nel periodo di riferimento, l'azienda si pone alcuni obiettivi concreti ma realistici, adeguati alla propria dimensione.

Il primo obiettivo è assicurare che tutto il personale sia informato sui principi della parità di genere e sulle modalità con cui l'azienda li applica.

Un secondo obiettivo è garantire il funzionamento regolare del Comitato Guida, con almeno due incontri all'anno documentati.

Si punta inoltre a mantenere un livello costante di formazione del personale sui temi del rispetto reciproco, della prevenzione delle discriminazioni e della sicurezza nei rapporti di lavoro.

Un altro obiettivo importante è mantenere l'assenza di segnalazioni non gestite, assicurando che eventuali problemi vengano affrontati tempestivamente.

Infine, si vuole garantire che ogni eventuale richiesta di flessibilità organizzativa venga valutata con attenzione e gestita in modo equo.

6. Azioni previste

Per raggiungere questi obiettivi, l'azienda prevede alcune azioni semplici ma continue.

La prima riguarda la comunicazione interna: la politica sulla parità di genere viene condivisa con tutti i lavoratori e mantenuta disponibile in sede, così da garantire consapevolezza costante.

Il Comitato Guida si riunisce periodicamente per verificare l'andamento del sistema, analizzare eventuali criticità e proporre miglioramenti.

La gestione del personale viene mantenuta trasparente, con particolare attenzione ai criteri di assunzione e alla distribuzione dei ruoli.

Viene inoltre prevista una formazione iniziale e periodica, anche informale, sui principi di parità e rispetto.

Per quanto riguarda le esigenze personali, la Direzione valuta caso per caso eventuali richieste di flessibilità, cercando soluzioni compatibili con l'organizzazione del lavoro.

Infine, viene mantenuto attivo il sistema di segnalazione, già integrato con altri sistemi aziendali, che consente ai lavoratori di comunicare eventuali problemi in modo sicuro.

7. Indicatori di monitoraggio

Per verificare l'efficacia del sistema, l'azienda utilizza alcuni indicatori semplici.

Si considera innanzitutto che tutto il personale debba essere informato sui principi della parità di genere, e questo viene verificato attraverso la firma di presa visione dei documenti.

Si monitora poi la partecipazione alle attività formative, con l'obiettivo che tutti i lavoratori siano coinvolti almeno una volta.

Un altro indicatore riguarda il funzionamento del Comitato Guida, che deve riunirsi regolarmente e produrre verbali.

Viene inoltre tenuta sotto controllo l'eventuale presenza di segnalazioni, con l'obiettivo di garantire che ogni situazione venga gestita correttamente.

Infine, si monitora la capacità dell'organizzazione di rispondere in modo adeguato alle esigenze dei lavoratori.

8. Monitoraggio e riesame

Il Piano viene verificato periodicamente dal Comitato Guida e dalla Direzione, almeno una volta all'anno.

In questa occasione vengono analizzati i risultati raggiunti, eventuali criticità e possibili miglioramenti.

Il Piano può essere aggiornato in caso di cambiamenti organizzativi o nuove esigenze aziendali.

9. Integrazione con il sistema aziendale

Il presente Piano è integrato con i sistemi di gestione già presenti in azienda, in particolare quelli relativi alla qualità, all'ambiente, alla sicurezza e alla responsabilità sociale.

Questo approccio consente di mantenere un sistema coerente, semplice e facilmente gestibile anche in una realtà di piccole dimensioni.

Porto Viro, 19/06/2026

Firma Direzione


AGRISCAVI di Bellan Luca
Via G. Galilei, n. 6 45014 Porto Viro (RO)
P.IVA 01429970294
C.F. BLLLCU83R20C967A