

## POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

“Romagnoli è una società che ha una forte identità e da sempre ha alla base del proprio agire un approccio umano e professionale, fatto di correttezza e rispetto nelle relazioni, capace di coniugare creazione di valore economico e sostenibilità sociale”.

Forte di questo credo e della propria *mission*, Romagnoli F.lli S.p.A. lavora per consentire a tutti gli stakeholder legati ad essa di **generare e diffondere valore**.

*Integrità, dignità, uguaglianza, legalità, lealtà e fiducia, socialità e sostenibilità ambientale* sono i valori che ispirano l'approccio e le scelte manageriali della società, caratterizzate dalla costante ricerca di equilibrio tra il rispetto per le persone e l'interesse per l'Azienda.

La Società, infatti, da sempre considera le persone come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività aziendale. Per questa ragione, si impegna a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita e del lavoro dei collaboratori e a creare un posto di lavoro sano, dove tutti i vari attori coinvolti riescano a fare squadra per raggiungere, in un'ottica di crescita collettiva, gli obiettivi di business.

In Romagnoli “uguaglianza” significa valorizzare la **diversità, l'inclusione (D&I) e, più in particolare, la parità di trattamento tra uomini e donne**, elementi fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro dove le risorse umane rappresentano un fattore primario di successo.

In quest'ottica, Romagnoli è concretamente impegnata nell'organizzazione delle attività interne, al fine di contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita dei suoi dipendenti e collaboratori, mettendo in atto azioni volte a tutelare la dimensione personale di ciascun dipendente e collaboratore (work-life balance), nonché a promuovere il potenziale delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione o di qualificazione professionale.

Tutte le risorse di Romagnoli, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. A tal fine, Romagnoli svolge, in via continuativa, **attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i suoi stakeholder**, organizzando anche incontri e percorsi formativi.

La Società, infatti, nel **rispetto del principio di uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

## A chi ci rivolgiamo

**La Politica di Parità di genere è un elemento chiave della nostra cultura aziendale** e si rivolge a tutti i nostri *stakeholder*, ivi inclusi i nostri dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti, fermamente convinti che rappresenti un fondamentale strumento di crescita, con l'auspicio che questa possa trovare sempre maggiore diffusione tra tutti gli attori della filiera, fino a diventarne il gold standard.

In Romagnoli crediamo che la "storia" ed il "futuro" siano l'essenza delle nostre scelte: dalle origini di azienda agricola, allo sviluppo dell'attività commerciale e dei rapporti di filiera, facciamo tesoro delle esperienze, con l'obiettivo di coniugare, in tutte le declinazioni dell'attività, tradizione ed innovazione, impegnandoci a generare un impatto positivo a beneficio della collettività e dell'ambiente.

## Politiche Collegate

Realizzare una cultura interna aziendale, condivisa dalle nostre risorse umane, diventa il punto di partenza per creare **un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e l'inclusione**, il benessere psico-fisico delle persone.

A tal fine Romagnoli, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

### *Selezione ed assunzione*

Il processo di selezione si svolge nel **rispetto delle pari opportunità e della persona**, in modo strutturato e chiaramente esplicitato.

La Società si impegna a porre in essere tutte le attività che facilitino l'inserimento del neo-assunto in un ambiente collaborativo che favorisca la crescita professionale.

Promuove e compensa le persone considerando unicamente i risultati e la performance lavorativa.

### *Gestione della Carriera*

Romagnoli ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

---

#### Sede

via Quarto di Sopra 1/7

40127 Bologna

Tel. 051 6069611

Fax. 051 6069608

[info@romagnolipatate.it](mailto:info@romagnolipatate.it)

PI 00768160376

Si impegna ad adottare strategie che coniughino la crescita e la redditività d'impresa con la tutela e lo sviluppo dell'occupazione - sia diretta che indotta - ed a **promuovere la qualità del lavoro**, compatibilmente con i vincoli dello scenario economico esterno.

La Società sviluppa, dunque, processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia e l'inclusione.

### *Equità salariale*

Romagnoli si impegna ad adottare **pratiche di remunerazione eque** per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto legislativo e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

### *Genitorialità*

Romagnoli garantisce **l'accesso ai congedi** parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non pone alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità 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.

In particolare, il Gruppo promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro*

Romagnoli si impegna a consolidare politiche di work life balance affinché i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la **possibilità di equilibrare** le loro **responsabilità lavorative e familiari**, applicando, laddove possibile, regole di organizzazione del lavoro flessibili che consentano al singolo lavoratore di poter usufruire di permessi e deroghe agli eventuali turni stabiliti.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, che Romagnoli si impegna a considerare nell'organizzazione del lavoro, sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- flessibilità degli orari, smart working e part-time;
- adozione di un piano di Welfare attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

## *Prevenzione abusi e molestie*

Romagnoli è da sempre **contraria ad ogni forma di discriminazione o molestia e promotrice di misure di prevenzione**, con un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla prevenzione delle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della Società.

Pertanto, Romagnoli si impegna a:

- escludere e prevenire ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

In questo quadro, **le politiche adottate rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU** e, in generale, i **valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea**.



## **Il nostro impegno concreto**

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, dei canali di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Modello, del Codice Etico e della presente Policy o di altre condotte

---

### **Sede**

**via Quarto di Sopra 1/7**

**40127 Bologna**

**Tel. 051 6069611**

**Fax. 051 6069608**

**[info@romagnolipatate.it](mailto:info@romagnolipatate.it)**

**PI 00768160376**

improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Le segnalazioni dovranno essere indirizzate ad uno dei seguenti canali:

- attraverso l'invio di una raccomandata inviata all'Organismo di Vigilanza, c/ Studio Legale Pascerini, Via Barberia 6, 40123 Bologna. Sulla busta chiusa, in caso di segnalazione cartacea, dovrà essere indicato: "Organismo di Vigilanza Romagnoli Fratelli SpA - Riservato – Confidenziale";
- mediante invio all'indirizzo di posta elettronica riservato e gestito dall'Organismo di Vigilanza [apascerini@studiopascerini.com](mailto:apascerini@studiopascerini.com).

Entrambi i canali sono stati istituiti con la finalità specifica di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante; la casella di posta elettronica è stata, difatti, appositamente creata al di fuori del circuito del server della Società ed è accessibile esclusivamente all'OdV.

In F.lli Romagnoli sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo la **segretezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di rivalsa, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione**, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.