

# Politica per la Parità di Genere



## Organizzazione

VENICA & VENICA di Gianni Venica e C. S.S. Società Agricola  
Frazione Mernico – Località Cerò, 8 – 34070 DOLEGNA DEL COLLIO (GO)  
Tel. +39 0481/61264  
PEC: venica@pec.it

## VENICA & VENICA

di Gianni Venica e C.  
S.S. Società Agricola  
I-34070 **Dolegna del Collio** (Go)  
Località Cero, 8

Tel.: +39 0481 61264  
E-Mail: venica@venica.it  
Web: www.venica.it

Registro Imprese di Gorizia |  
C.F. | P.IVA: 00492040316  
Cod. SDI: USAL8PV

## Stato revisioni Documento

Versione	Data	Descrizione
00	10/09/2024	Prima Emissione

## MISSIONE VISIONE STRATEGICA

Venica & Venica di Gianni Venica e C. s.s. società agricola (di seguito, anche, per brevità Venica & Venica) è un'azienda agricola familiare con circa 40 ettari di vigneto tutti collocati a Dolegna del Collio nella zona di produzione D.O.C. COLLIO in Friuli-Venezia Giulia.

Nel 2023 l'azienda ha presentato nel suo organico 47 collaboratori di cui: 4 membri della famiglia, 27 dipendenti ordinari e 4 dipendenti stagionali, 12 operai esterni.

La *governance* di Venica & Venica è composta da due uomini e due donne, così suddivisi per fasce d'età: 1 uomo sopra i 50 anni, 1 uomo tra i 35 e i 50 anni; 1 donna sopra i 50 anni, 1 donna tra i 18 e i 34 anni.

Tra il 2019 e il 2023 si è evidenziata una significativa crescita di organico: gli impiegati sono passati da 3 a 8, gli operai a tempo determinato da 6 a 11 e gli operai esterni da 9 a 12. Nel corso del 2023 sono state effettuate 6 nuove assunzioni e il tasso di *turnover* è stato del 58,78% principalmente determinato da contratti a tempo determinato non rinnovabili.

Venica & Venica si è dotata di Codice Etico dal 01.09.2022 con la finalità di assicurare che i valori etici dell'azienda siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento fondamentale della cultura aziendale nonché lo *standard* di comportamento di tutti i collaboratori della stessa nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse.

La *mission* dell'azienda è mantenere il legame con la propria terra in continuità con la tradizione familiare iniziata nel 1930 dal capostipite Daniele e nel rispetto per Madre Natura, rendendosi tutrice della cura dell'ambiente, delle viti, delle persone e della comunità.

L'azienda si pone come custode della tradizione vitivinicola autoctona, portavoce di un viaggio che attraversa il tempo sino all'attuale generazione che si sta preparando a prendere il testimone del viaggio.

La visione strategica rinnovata dell'azienda si manifesta nella volontà di dare voce al territorio del Collio e alla sua identità attraverso i propri vini, seguendo la via dell'evoluzione agricola in un territorio ricco di biodiversità la cui difesa, unitamente alla tutela del paesaggio, costituiscono i valori fondamentali di Venica & Venica.

Venica & Venica ha redatto e pubblicato la terza edizione del proprio Bilancio di Sostenibilità, documento attraverso il quale l'azienda ha inteso raccontarsi ai propri *stakeholder*, condividendo le attività e i progetti svolti in ambito economico, sociale e ambientale, definendo contestualmente gli obiettivi legati alle proprie *performance* di sostenibilità.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Venica & Venica ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza femminile ai livelli decisionali dell'azienda.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Venica & Venica ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 Venica & Venica costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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 che l'organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni e declinati nel proprio Bilancio di Sostenibilità 2024.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante dell'azienda a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui uomini e donne abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori ma altresì per divenire esempio positivo nel settore vitivinicolo e nella propria comunità, per un futuro più equo e sostenibile.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Venica & Venica 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 Venica & Venica concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- 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;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;

- sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Venica & Venica 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.

Venica & Venica 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 alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) 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.

## 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 Venica & Venica sono:

## Selezione ed assunzione (recruitment)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, ove possibile rispetto al settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

## Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;

- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

## Equità salariale

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero *staff*;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque dello *staff* è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

## Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento, quali il graduale passaggio di consegne;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini da valutarsi caso per caso.

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

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working* ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera.

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

- I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati e valutati anche ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- L'organizzazione pianifica in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;

- È prevista la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'organizzazione assicura l'assoluta tutela delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e comprende eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

## **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione 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.