Consorzio Latterie "Virgilio" società cooperativa (di seguito denominata "Latterie Virgilio") ha definito la propria "**Politica per la Parità di Genere**".

La politica è comprensiva dell'impegno dell'azienda a conformarsi a tutti i requisiti relativi alla Parità di Genere, a quelli sottoscritti dall'azienda e alle leggi vigenti, in particolare al D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), al D.Lgs. 96/2026 in materia di trasparenza retributiva e ai requisiti della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

La politica è stata emessa in forma controllata, approvata dalla Direzione e resa disponibile in bacheca aziendale e sito web per tutto il personale interno e per tutte le parti interessate esterne.

Essa viene periodicamente riesaminata in sede di riesame della Direzione al fine di garantirne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia. La responsabilità del sistema per la Parità di Genere è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Impegno aziendale per la Parità di genere

In merito all'impegno di **Latterie Virgilio** nei confronti della Parità di Genere, l'azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- Rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- Adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile e la loro partecipazione attiva al mondo del lavoro;
- Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera, di formazione e di partecipazione a momenti decisionali, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- Promuovere politiche di welfare a sostegno del lavoro di cura di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- Adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per tutto il personale, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusione, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere, adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti e aggiornare in modo continuo la presente Politica;
- Favorire una gestione della mobilità interna e dei percorsi di successione alle posizioni manageriali coerente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione professionale, inclusi i percorsi dedicati alla leadership, assicurando un'adeguata presenza di entrambi i generi;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- Garantire un'equa e paritaria rappresentanza di genere nella partecipazione a tavole rotonde, convegni, eventi pubblici e occasioni di rappresentanza esterna dell'organizzazione, anche di carattere tecnico-scientifico;
- Determinare retribuzioni, livelli di inquadramento e progressioni economiche secondo criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, fondati su competenze, responsabilità e condizioni di lavoro, nel rispetto del D.Lgs. 96/2026 e del CCNL applicato;
- Garantire trasparenza retributiva ai candidati e alle candidate e ai lavoratori e alle lavoratrici, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 96/2026 e con modalità accessibili anche alle persone con disabilità;
- Monitorare periodicamente il divario retributivo di genere, analizzarne le cause e adottare azioni correttive per le differenze non giustificate da criteri oggettivi e neutri;
- Estendere l'impegno di **Latterie Virgilio** verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;

- Selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- Includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- Adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli/e nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli/e nei confronti dei principi della Parità di genere;
- Realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- Partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di **Latterie Virgilio** in materia di Parità di Genere;
- Garantire l'attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi;
- Comunicare internamente ed esternamente la Politica per la parità di genere al fine di diffondere la cultura dell'uguaglianza e sensibilizzare tutti gli stakeholder.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da **Latterie Virgilio**.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'Azienda prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L'Azienda predispone descrizioni della mansione e avvisi di ricerca del personale in modo neutro rispetto al genere, anche per quanto riguarda i titoli professionali richiesti, e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

Negli avvisi di ricerca del personale l'Azienda indica la retribuzione iniziale o la relativa fascia, determinata sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, e le pertinenti disposizioni del CCNL applicato. L'Azienda non chiede ai candidati e alle candidate informazioni sulle retribuzioni percepite in rapporti di lavoro attuali o precedenti e non le acquisisce, neppure indirettamente, tramite soggetti ai quali sia affidata la fase di selezione o di assunzione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Azienda pone, durante tutto il ciclo professionale del/della lavoratore/lavoratrice, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente.

L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversity e il benessere psico-fisico di tutto il personale. A tal fine, l'Azienda offre l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro.

EQUITÀ SALARIALE E TRASPARENZA RETRIBUTIVA

Latterie Virgilio, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, si impegna a garantire la parità retributiva tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, comprendendo benefit, bonus e programmi di welfare e rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età.

L'Azienda determina le retribuzioni e le progressioni economiche secondo criteri oggettivi e neutri rispetto al genere e rende accessibili ai lavoratori e alle lavoratrici i criteri utilizzati e i livelli retributivi, con le modalità previste dal D.Lgs. 96/2026.

I lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'Azienda li informa di tale diritto e delle modalità per esercitarlo attraverso specifica informativa consegnata in fase di assunzione e mediante informativa pubblicata nelle bacheche aziendali. Non sono previste clausole che limitino la facoltà dei lavoratori e delle lavoratrici di rendere nota la propria retribuzione.

L'Azienda analizza annualmente il divario retributivo di genere e, qualora emergano differenze non giustificate da criteri oggettivi e neutri, ne individua le cause e adotta le opportune azioni correttive. Gli obblighi di comunicazione e di valutazione congiunta delle retribuzioni previsti dal D.Lgs. 96/2026 sono assolti nei modi e nei tempi stabiliti dalla norma in base alla dimensione dell'organico.

I dati retributivi sono trattati nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e le informazioni ricevute sulle retribuzioni altrui sono utilizzabili esclusivamente per l'esercizio del diritto alla parità retributiva.

GENITORIALITÀ, CURA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Nel rispetto della persona umana e della realizzazione della vita privata, in Latterie Virgilio è riconosciuto il pieno godimento dei diritti di maternità, di paternità e dei congedi parentali previsti dalla legge e dal CCNL. L'Azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative precedenti al congedo e sostiene il/la lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto. Latterie Virgilio favorisce inoltre la piena conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro, predisponendo misure a favore del personale dipendente attraverso l'applicazione di tutti gli istituti previsti dalla normativa nazionale, contrattuale e aziendale, il rientro posticipato dalla maternità e, per il personale impiegatizio, la flessibilità dell'orario in entrata e in uscita e della pausa pranzo.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro, in coerenza con la Convenzione ILO n. 190 del 2019. A tal proposito l'Azienda dispone un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. **Latterie Virgilio** pone, infatti, particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti di tutto il personale, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Latterie Virgilio condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su sesso, genere, orientamento sessuale, identità di genere, razza, origine etnica, lingua, età, disabilità, religione o convinzioni personali, opinione politica, nazionalità, condizione personale, sociale o familiare. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali **Latterie Virgilio** si impegna a non tener conto dei fattori come quelli sopra elencati, attuando un processo gestito come descritto nelle procedure.

In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso i/le dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione di tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici e/o tramite il canale di segnalazione whistleblowing, ove applicabile.

L'obiettivo di **Latterie Virgilio** è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei/delle lavoratori/lavoratrici.

Il Presidente del C.D.A.

Mantova (MN), 07/10/2026