

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”			

POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”

INDICE

1. SCOPO DELLA POLITICA.....	2
2. PRINCIPI GENERALI.....	2
3. APPLICAZIONE E RESPONSABILITA’.....	2
4. DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO.....	8
5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	8

Lista di distribuzione

Tutti i dipendenti delle Società italiane del Gruppo Villani
OdV

INDICE DELLE REVISIONI					
Rev.	Data	Oggetto	Redatto	Verificato	Approvato
001	03/06/2025	Prima emissione	DHRL	CFO	DG

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

1. Scopo della politica

La presente politica, in armonia con i valori espressi nel Codice Etico, formalizza i principi del Gruppo Villani in materia di diversità, equità ed inclusione.

Il Gruppo Villani da sempre si impegna a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

In questo senso, l’adozione di una Politica di Diversità, Equità ed Inclusione rappresenta una scelta strategica volta a rafforzare l’integrazione di questi principi nella gestione delle persone e contestualmente a definire con chiarezza la missione, le strategie e le azioni concrete messe in atto per costruire un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

2. Principi generali

Il Gruppo Villani riconosce la diversità, l’equità e l’inclusione come valori fondamentali e si impegna affinché la loro piena attuazione sia una responsabilità condivisa da tutte le persone all’interno dell’organizzazione, indipendentemente dal loro ruolo o livello gerarchico.

La presente Politica conferma inoltre l’impegno, già dichiarato all’interno del Codice Etico di ciascuna Società, nel diffondere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni forma di discriminazione.

I principi sopra menzionati devono essere, poi, adattati e concretizzati a livello delle singole aree aziendali, attraverso iniziative coerenti con il contesto societario, normativo, sociale ed economico di riferimento, nonché in armonia con le linee guida del Gruppo in questo ambito.

In sintesi, questa cultura inclusiva mira a favorire un ambiente di lavoro in cui la pluralità è valorizzata, l’equità è garantita e l’inclusione è praticata, rafforzando così la fiducia, il senso di appartenenza e la coesione interna.

3. Applicazione e responsabilità

La Politica di valorizzazione della diversità e inclusione si integra anche e soprattutto attraverso l’assunzione di impegni, la definizione di obiettivi concreti ed il monitoraggio e miglioramento costante di tali attività.

Per tale ragione, i predetti principi generali vengono calati nella realtà del contesto aziendale ed esplosi attraverso la loro integrazione in ciascuna fase del rapporto di lavoro: dalla selezione del personale, allo sviluppo professionale e formativo, sino alle politiche retributive. Inoltre, tali principi devono guidare ogni aspetto della vita aziendale, inclusi i momenti di condivisione e gli eventi istituzionali, promuovendo, ove possibile, una partecipazione equilibrata e rappresentativa di tutte le persone.

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

3.1. Governance

Il Gruppo Villani osserva tutte le leggi e le norme applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell’inclusione.

La Governance sul tema è affidata ad un Comitato Ristretto di Direzione che, con il supporto della Direzione Legale, esercita la sua funzione di guida e di indirizzo nel promuovere la cultura aziendale e nel veicolare i valori di diversità e inclusione.

Inoltre, un ruolo chiave è svolto dalla funzione Risorse Umane, chiamata a promuovere e sostenere nel tempo la valorizzazione delle diversità a tutti i livelli dell’organizzazione.

3.2. Cultura aziendale

Il Gruppo Villani pone da sempre al centro della sua attenzione le persone, come evidenziano anche la mission, i valori aziendali e il Codice Etico.

In questa direzione, l’importanza di una cultura della diversità, che valorizzi le differenze quali attrattori di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

3.2.1. Comunicazione e Formazione

Per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa è fondamentale il ruolo della Comunicazione e della Formazione.

Il Gruppo Villani si impegna a sensibilizzare il proprio personale sui temi della diversità e inclusione, anche attraverso iniziative di informazione, sui propri canali interni di diffusione (intranet aziendale; portale Zucchetti ecc.), volte a rafforzare la cultura del rispetto reciproco, attraverso la conoscenza, il dialogo e il confronto costruttivo.

Sempre al fine di diffondere consapevolezza sul tema in oggetto, possono essere previsti dei momenti formativi con un focus sul rispetto valoriale della diversità.

3.2.2. Propensione all’ascolto

Consapevole dell’importanza di ascoltare e rispondere alle esigenze delle proprie collaboratrici e collaboratori, il Gruppo Villani ha sviluppato una nuova strategia di ascolto, attraverso l’implementazione del servizio del punto di ascolto c.d. “*open listening*”, che è rivolto a tutta la popolazione aziendale ed ha l’obiettivo di raccogliere percezioni e bisogni di carattere personale, professionale, formativo ed organizzativo, e contestualmente di permettere alle risorse di fornire spunti utili a definire le iniziative dell’azienda.

Inoltre, seguendo una logica di *continuous improvement process*, il Gruppo Villani si sta attivando per strutturare un’analisi del clima e del benessere organizzativo, volta ad indagare con particolare

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

interesse il grado di coinvolgimento e il senso di appartenenza dei propri dipendenti ai valori e alla cultura aziendale.

Questo strumento consentirà di raccogliere feedback utili per attivare interventi mirati e tempestivi, promuovendo un ambiente di lavoro sempre più attento alle persone.

3.3. Processi HR

La Direzione Risorse Umane si impegna a garantire l’integrazione dei principi di diversità, equità e inclusione in ogni fase dei processi aziendali relativi all’ingresso, alla valutazione, alla crescita e allo sviluppo delle persone, evitando in modo assoluto qualsiasi forma di discriminazione, in particolare basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose.

3.3.1. Ricerca, selezione e assunzione

I processi di ricerca, selezione e assunzione del personale sono improntati a criteri di oggettività, competenza e professionalità, e si sviluppano attraverso metodologie neutrali rispetto a ogni forma di diversità, valorizzando le qualità individuali e le competenze professionali in relazione al ruolo da ricoprire.

Sin dalle fasi iniziali del processo di ricerca, infatti, la Direzione Risorse Umane e il Responsabile di Funzione/Reparto coinvolto si impegnano a elaborare e condividere una *job description* che sia il più possibile neutrale, tanto nel linguaggio, quanto nel contenuto. Particolare attenzione è posta alla descrizione accurata e oggettiva delle attività, delle responsabilità connesse al ruolo e dei requisiti richiesti, con l’obiettivo di garantire un approccio trasparente e inclusivo nella valutazione dei candidati.

Analogamente nella successiva fase di selezione, le domande e le informazioni richieste al candidato/a sono strettamente pertinenti al contenuto della *job description*.

Inoltre, la Direzione Risorse Umane verifica che i fornitori di servizi di ricerca e selezione con cui collabora, condividano i valori del Gruppo Villani e applichino pratiche selettive eque, inclusive e rispettose delle pari opportunità.

In termini generali, quindi, l’obiettivo è garantire un approccio trasparente e inclusivo nella valutazione complessiva dei candidati.

–Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla Procedura HR – Ricerca, Selezione ed Assunzione del Personale. –

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

3.3.2. Onboarding

Con l’obiettivo di garantire un’integrazione rapida ed efficace all’interno del Gruppo, viene elaborato un piano di inserimento c.d. *onboarding*. Questo processo aiuta la risorsa a comprendere la cultura aziendale e a sviluppare il senso di appartenenza, dimostrando l’attenzione dell’azienda verso il benessere e il percorso professionale dei dipendenti. Inoltre, il piano di inserimento rappresenta uno strumento fondamentale per definire in modo strutturato le tappe e i contenuti del percorso formativo previsto per la risorsa.

Sempre nell’ottica di agevolare l’inserimento delle nuove risorse, è stato implementato un percorso di *mentoring* specifico per l’area dei prodotti stagionati, cioè una metodologia di formazione basata su una relazione “uno a uno” tra una persona con maggiore esperienza e competenze (*mentor*) e una persona meno esperta (*mentee*), con l’obiettivo di favorire lo sviluppo personale e professionale di quest’ultima. Tale iniziativa ha l’obiettivo di accompagnare i nuovi collaboratori nello sviluppo delle competenze tecniche e relazionali necessarie, facilitando la loro integrazione operativa e consentendo loro di diventare produttivi in tempi più rapidi.

–Per ulteriori approfondimenti si rinvia alla Procedura HR – Ricerca, Selezione ed Assunzione del Personale. –

3.3.3. Valutazione delle performance e sviluppo professionale

Nell’ottica di favorire una cultura orientata alla trasparenza, all’equità e alla valorizzazione delle persone, la Direzione Risorse Umane, in accordo con il management, ha strutturato un sistema di valutazione delle performance, attualmente in fase di revisione.

Quest’ultimo offre ai collaboratori l’opportunità di essere ascoltati, indirizzati e supportati nel proprio percorso di crescita, consentendo di identificare punti di forza e aree di miglioramento per, poi, progettare, nella fase di *follow up*, eventuali azioni di miglioramento e/o piani di sviluppo professionale, che permettano di manifestare al meglio il potenziale di ciascuno.

L’obiettivo ultimo del sistema di valutazione delle performance può essere, quindi, riassunto nella volontà di agevolare la crescita delle proprie risorse e con essa lo sviluppo di un ambiente meritocratico, escludendo ogni forma di discriminazione legata alla diversità o influenza da stereotipi. In questo senso, il Gruppo Villani garantisce che le opportunità di crescita professionale e l’accesso a ruoli di maggiore responsabilità siano valutati attraverso criteri oggettivi, quali il potenziale, le competenze sviluppate e le performance ottenute, evitando ogni forma di arbitrarietà o soggettività non giustificata. A complemento del sistema di valutazione delle performance, il Gruppo Villani promuove anche specifiche attività finalizzate alla valutazione del potenziale delle proprie persone, con l’intento di individuare talenti, supportare percorsi di crescita mirati e facilitare eventuali processi di cambiamento organizzativo. Tali attività possono includere colloqui strutturati e l’utilizzo di test di valutazione, che aiutano a comprendere in modo più approfondito le attitudini, le capacità

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

trasversali e la predisposizione al cambiamento dei collaboratori, elementi fondamentali anche in ottica di change management. Questi strumenti rappresentano un ulteriore tassello della strategia orientata allo sviluppo e alla valorizzazione delle persone, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e attenzione alle diversità.

–Per ulteriori approfondimenti si reinvia alla Procedura HR – Gestione del Personale. –

3.3.4. Formazione

Sulla base dei risultati ottenuti dal sistema di valutazione delle performance è poi possibile procedere con un’analisi dei fabbisogni formativi e di sviluppo professionale, che sono definiti in accordo con il Responsabile di funzione interessato.

I programmi formativi vengono progettati e proposti con l’obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, promuovendo un’equa partecipazione e assicurando opportunità di crescita per tutta la popolazione aziendale, nel rispetto dei principi di inclusione e valorizzazione del potenziale individuale.

Tra i progetti formativi sono stati sviluppati anche dei percorsi di coaching individuale, dedicati principalmente a ruoli di responsabilità e volti a valorizzare e rafforzare una leadership inclusiva e una migliore gestione dei collaboratori.

Il Gruppo Villani crede fortemente e investe nella formazione continua, a sostegno di un percorso personalizzato di crescita e sviluppo dei suoi collaboratori.

–Per ulteriori approfondimenti si reinvia alla Procedura HR – Gestione del Personale. –

3.3.5. Trattamenti retributivi

Nel Gruppo Villani la politica retributiva e i sistemi di incentivazione sono necessariamente legati al ruolo ricoperto, alle responsabilità assunte, ai risultati ottenuti e al contributo complessivo alla performance aziendale. In quest’ottica è garantita a tutti i dipendenti equità e pari opportunità di accesso al medesimo trattamento economico – sia nella sua componente fissa che in quella variabile – indipendentemente dal genere di appartenenza o da qualunque altro elemento di diversità.

Inoltre, ogni anno, in occasione dell’elaborazione e approvazione del budget per l’esercizio successivo, viene condotta una *salary review* strutturata, che rappresenta un momento fondamentale per garantire la coerenza e l’equità della politica retributiva. Questo processo prevede incontri dedicati con i responsabili di funzione, durante i quali si analizzano in modo approfondito i percorsi professionali dei singoli collaboratori. L’obiettivo è valutare eventuali miglioramenti retributivi, sia in termini di componente fissa che variabile, anche e soprattutto alla luce delle considerazioni emerse dal processo di valutazione delle performance. Tale attività si inserisce pienamente nell’impegno del

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

Gruppo Villani verso un sistema meritocratico e inclusivo, che riconosce il valore delle persone e promuove una crescita professionale equa e trasparente.

3.3.6. Flessibilità e conciliazione dei tempi vita-lavoro

Il Gruppo Villani cerca di favorire la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo anche attraverso un bilanciamento dei tempi vita-lavoro, promuovendo l’adozione di modalità di organizzazione del lavoro flessibili, tenendo, però, pur sempre conto sia delle esigenze aziendali che delle specifiche responsabilità derivanti dal ruolo ricoperto da ciascuno. Per perseguire questo obiettivo di work-life balance, è stata introdotta la flessibilità degli orari in entrata e in uscita e la possibilità di effettuare smart working seguendo una logica c.d. “in ascolto”, ossia consentendo il lavoro da remoto quando richiesto per soddisfare particolari esigenze della persona. Inoltre, per supportare il benessere individuale dei propri collaboratori, il Gruppo offre una serie di servizi di *welfare* tramite una piattaforma dedicata, che permette ai dipendenti di accedere a vantaggi e opportunità pensati per migliorare la qualità della vita lavorativa e personale.

3.3.7. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso sui luoghi di lavoro

Come meglio esplicitato e descritto nel Codice Etico, il Gruppo ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, dunque, non tollera e vieta condotte di violenza, quali molestie, vessazioni fisiche o psicologiche, o altre tipologie di abuso, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino. Inoltre, in un’ottica di massima prevenzione, tali comportamenti sono oggetto di analisi e valutazione in una specifica sezione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), al fine di individuare e mitigare eventuali fattori di rischio legati a simili condotte.

3.3.8. Altre attività

La promozione di una cultura inclusiva, di condivisione e valorizzazione delle diversità è perseguita anche attraverso una serie di altre attività ed iniziative, tra cui in particolare:

- l’organizzazione di eventi aziendali, finalizzati a favorire il coinvolgimento attivo dei dipendenti, rafforzare il senso di appartenenza e promuovere un clima di collaborazione e condivisione;
- la disponibilità del servizio di mensa interna, presso la sede di Castelnuovo Rangone (MO), che il Gruppo si impegna a mantenere e valorizzare anche come spazio di socializzazione informale, favorendo momenti di scambio e condivisione tra colleghi appartenenti a diverse funzioni e reparti;
- l’implementazione di un sistema di segnalazione di eventuali comportamenti illeciti, violazioni o irregolarità commesse all’interno dell’azienda, tramite una piattaforma

TIPOLOGIA DI DOCUMENTO POLITICA HR	Gruppo Villani		
TITOLO POLITICA GENERALE DI “DIVERSITA’, EQUITA’ E INCLUSIONE”	NUMERO REVISIONE: 001		DATA VALIDITA’ 03/06/2025

informatica dedicata. Questa piattaforma garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante e delle altre persone indicate nella segnalazione e protegge con adeguate misure di sicurezza le informazioni che vi sono trasmesse, contro accessi e divulgazione non autorizzati. –Per ulteriori approfondimenti si reinvia alla Procedura di *Whistleblowing* per le segnalazioni in forma riservata di violazioni. –

Inoltre, tra gli obiettivi per il prossimo futuro si segnala la volontà e l’impegno del Gruppo a sviluppare e implementare un sistema di gestione della parità di genere ed ottenere la relativa certificazione. La principale finalità del sistema di certificazione della parità di genere è, infatti, quella di favorire l’adozione di politiche per la riduzione del “*gender gap*” e per l’*empowerment* femminile a livello aziendale, dimostrando ancora più concretamente l’impegno dell’azienda per la *gender equality*.

4. Diffusione, Monitoraggio e Aggiornamento

In un’ottica di trasparenza e collaborazione, il Gruppo Villani si impegna a comunicare i contenuti della politica di diversità, equità e inclusione e a diffondere quest’ultima tramite la intranet aziendale e la pubblicazione sul sito internet aziendale all’indirizzo www.villanisalumi.it.

Inoltre, il Gruppo Villani si impegna a monitorare l’effettiva e concreta realizzazione dei principi espressi nella presente politica, verificando in particolare l’andamento degli obiettivi specifici definiti in materia e i risultati progressivamente raggiunti. L’aggiornamento della politica avverrà periodicamente, in relazione alle evoluzioni normative o comunque a variazioni nelle strategie della società in materia.

5. Considerazioni conclusive

In conclusione, l’azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, equo e inclusivo, dove ogni individuo, indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale, possa esprimersi liberamente e raggiungere il proprio pieno potenziale. Attraverso l’attuazione di questa politica e l’implementazione di iniziative concrete, ci proponiamo di consolidare una cultura aziendale che sia davvero accogliente e che riconosca la ricchezza delle diversità come un valore fondamentale per il nostro successo collettivo.