



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI PDR 125:2022

MISSION E VISION STRATEGICA

VILLANI S.p.A.

Villani S.p.A. è una società storica, nata nel 1886, legata alla produzione di salumi nata nel piccolo borgo emiliano di Castelnuovo Rangone, alle porte della città di Modena. Costante Villani ed Ernesta Cavazzuti, con il loro spirito imprenditoriale, fondano l'impresa: acquistano un piccolo stabile nel cuore del paese dove iniziano a stagionare salumi e a produrre mortadelle e prosciutti cotti. Negli anni 20 sotto la guida di Giuseppe Villani, figlio di Costante, e di sua moglie Irma Zironi, la seconda generazione della famiglia prende le redini dell'azienda. Giuseppe continua il progetto del padre con particolare spirito innovatore: parte per l'America per vedere le aziende del luogo e al ritorno installa un sistema di guidovie aeree per il trasporto della carne. Un'autentica rivoluzione per tutto il settore. Negli anni 2010-2020 il rispetto della tradizione e la spinta verso il futuro, che da sempre animano l'azienda, raggiungono in questi anni la massima espressione. Così, accanto ai costanti investimenti in ricerca e sviluppo, Villani vede finalmente realizzarsi uno dei suoi progetti più grandi: portare tutta la qualità dei prodotti da taglio direttamente in tavola, all'interno di un vassoio che ne preserva intatta la freschezza. Nascono così gli Affettati Villani, unione di saper fare e avanguardia tecnologica, con un assortimento in continua crescita sempre nel rigoroso rispetto dell'artigianalità.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, **VILLANI S.p.A.** ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere all'interno della nostra organizzazione.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

In coerenza con i principi costituzionali di uguaglianza e non discriminazione, e in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030, **VILLANI S.p.A.** pone al centro della propria

azione la promozione di una cultura inclusiva e l'attivazione di processi strutturati per favorire e sostenere l'empowerment femminile in ogni ambito organizzativo e garantire pari opportunità per il sesso meno rappresentato.

La nostra Politica per la Parità di Genere si fonda su cinque pilastri essenziali:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione

Siamo convinti che il talento, la competenza e il merito non abbiano genere, e che riconoscerli e valorizzarli rappresenti una leva fondamentale per lo sviluppo dell'organizzazione e per generare un impatto positivo, concreto e duraturo sulla società.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di **VILLANI S.p.A.** ritiene fondamentale l'implementazione, l'efficace attuazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), quale strumento strategico per costruire un modello organizzativo capace di promuovere attivamente la parità di genere e di valorizzare l'equità e l'inclusività in tutti gli ambiti aziendali.

In particolare, la Direzione si impegna:

- ✓ a 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 (*smart working in modalità di ascolto, 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.

A tale scopo, **VILLANI S.p.A.:**

- ha istituito un **Comitato Guida**, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per le aree più sensibili.
- ha istituito procedure interne che consentono alle risorse di segnalare, anche in modalità anonima, qualsiasi forma di abuso fisico - verbale - digitale incluse le molestie sessuali in ogni forma, e di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione favorendo il dialogo e il confronto.

Ci impegniamo, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva ad ogni soggetto, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

Siamo consapevoli che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richieda un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Pertanto, è cura della Direzione Generale garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica per la parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, è revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione periodica sulla

base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, dalla Direzione.

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.

Castelnuovo Rangone (MO), 07/11/2025

Il rappresentante legale,

Giuseppe Villani