Norma Applicabile		UNI/PdR 125:2022 ☒

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PRIMA EMISSIONE

INDICE DELLE REVISIONI				
VERS.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE E REVISIONE: RSGPG	APPROVAZIONE: DIRE
01	27.05.2025	Prima emissione		

Sommario

Mission e Visione Strategica 3
Premesse 3
Principi guida e aree di azione 4
Comitato guida 6
Risorse 7
Comunicazione Interna ed Esterna 7
Monitoraggio periodico e controllo 8
Diffusione della Politica per la Parità di Genere 8

Mission e Visione Strategica

Il successo di Mutti è il frutto dell'energia e dell'entusiasmo delle persone che ci lavorano.
La nostra concretezza ci fa tenere i piedi ben saldi sull'oggi, ma il nostro sguardo è sempre rivolto al domani, per orientare con responsabilità e chiarezza il nostro futuro, quello dei nostri dipendenti, dei nostri prodotti, mercati e dei nostri consumatori.

Siamo consapevoli che il nostro futuro e il nostro successo saranno determinati dalla capacità di ognuno di noi, in ogni ruolo e livello, di generare cambiamento. Per questo supportiamo lo sviluppo dell'imprenditorialità individuale, valorizzando l'impegno, il gioco di squadra e l'integrazione di competenze diversificate, perché siamo convinti che per avviare processi di costruzione di valore siano necessari intelligenza diffusa, coraggio individuale e proattività.
Ci impegniamo affinché sia dato sempre spazio alle migliori intelligenze e alle persone più volenterose, facendo del nostro meglio per rimuovere ostacoli organizzativi, culturali o di qualsiasi altra natura.

Premesse

Mutti Spa riconosce che il successo del proprio Progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione di ogni individuo. Per questo, Mutti Spa abbraccia la diversità e la pluralità di identità e *background* come condizioni di arricchimento, valorizzando le caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività.

Sin dalla sua nascita, Mutti Spa si è impegnata a promuovere e attuare i principi di *Gender Equality* nell'intero percorso professionale dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici, attuali e potenziali. Nel tempo, tale impegno si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire il rispetto delle Pari Opportunità, attraverso l'adozione di misure concrete.

Parità, Eguaglianza ed Equità sono valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La Parità di Genere è espressione di questi e, come tale, deve essere fatta propria, promossa e agita dalle organizzazioni, attraverso azioni specifiche e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la sua missione e in coerenza con la propria visione strategica, Mutti Spa ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la Parità di Genere nelle organizzazioni, con particolare riferimento alla presenza e alla crescita professionale delle donne, anche attraverso la promozione di una cultura inclusiva e non discriminatoria, nonché l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

Il conseguimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta per Mutti Spa solo il primo passo di un percorso virtuoso d'implementazione delle politiche di Parità di Genere, nell'ottica del miglioramento continuo e della continua promozione dell'eguaglianza 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 prodotti in favore di tutto il personale, maschile e femminile, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica:

- Individua i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti di Parità di Genere, valorizzazione delle diversità di genere ed *empowerment* femminile;
- Prevede l'istituzione di un Comitato Guida per adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- Assegna risorse e responsabilità adeguate al perseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di Parità di Genere stabiliti;
- Contiene riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della Parità di Genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- È volta a contrastare ogni forma di violenza e discriminazione, sia all'interno del luogo di lavoro, sia con riferimento a clienti e fornitori esterni.

Al fine di garantirne la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. La Politica è costantemente aggiornata, sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale Mutti Spa 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.

Principi guida e aree di azione

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo la Certificazione di Parità di Genere di Mutti Spa, si propone di promuovere e tutelare le diversità e le Pari Opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento dell'organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento, attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Mutti Spa ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel Piano Strategico. Al contempo, è comunque consapevole che il cammino verso l'effettiva e piena Parità di Genere è lungo e richiede un impegno crescente, al fine di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate e con maggiori profili di criticità sotto il profilo dell'eguaglianza.

Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali *bias* di genere e favoriscano la diversità. Ciò include l'adozione di procedure di *recruiting* neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione.

Risulta essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di *mentoring* e sviluppo professionale mirati, inoltre, possono favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di *leadership*. Mutti Spa riconosce che un gruppo di valutatori interamente maschile può essere meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato non è efficiente e può condurre alla selezione di candidati non sulla base del merito, e quindi della futura *performance*, ma sulla base di altre caratteristiche.

La presenza di *bias* è molto costosa e la loro rimozione estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Mutti Spa crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. In questo modo, Mutti Spa si prefigge di garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo abbia la possibilità di sviluppare il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale non aperta alla Parità di Genere rischia di accentuare le disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano la progressione di carriera delle donne e di altri gruppi sottorappresentati.

Pertanto, Mutti Spa si propone di continuare ad adottare e migliorare i propri strumenti e procedure, nonché allocare le risorse necessarie a superare le disparità di genere. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive, al fine di garantire che i salari siano basati sul merito e siano neutri rispetto al genere, l'implementazione della trasparenza salariale per la progressiva eliminazione del *Gender Pay Gap*, nonché l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per la valutazione delle prestazioni e la progressione di carriera. Inoltre, Mutti Spa si impegna a promuovere la diversità nella *leadership* e a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i collaboratori e a tutte le collaboratrici, indipendentemente dal genere o da altri fattori.

Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati, che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera delle collaboratrici e dei collaboratori. Sulla base di processi di discriminazione statistica, la maggior parte delle organizzazioni tende ad attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, fenomeno supportato da dati empirici. Di conseguenza, vengono agite preferenze nell'assunzione e nella promozione dei lavoratori uomini, a cui non vengono attribuiti gli stessi carichi familiari, rispetto alle lavoratrici donne. Ciò crea un circolo vizioso in cui le donne sono incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura – non soltanto dei figli, ma anche degli anziani o di altri familiari con fragilità – e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini sono spinti a investire maggiormente nella carriera professionale.

Tale meccanismo discriminatorio è difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo. Mutti Spa si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare vita lavorativa e vita professionale, sia gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

Formazione e sensibilizzazione

La promozione di una consapevolezza diffusa circa gli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e degli stereotipi e *bias* cognitivi relativi al ruolo della donna – sia nel mondo del lavoro sia, più in generale, all'interno del sistema Paese – rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, però, risulta di fondamentale importanza investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.

Mutti Spa si impegna ad implementare iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Tali iniziative riguarderanno non soltanto il *management* aziendale, ma coinvolgeranno tutti i collaboratori e le collaboratrici, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione rivestita nell'organizzazione. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della Parità di Genere e sia direttamente e attivamente coinvolto nel processo di cambiamento.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life balance)

In un contesto lavorativo sempre più frenetico e impegnativo, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra responsabilità lavorative e vita personale non soltanto favorisce il benessere dei collaboratori e delle collaboratrici, ma anche la produttività, la fiducia nella propria organizzazione e la soddisfazione rispetto alla propria attività lavorativa.

Mutti Spa ha adottato politiche e pratiche che consentono a collaboratori e collaboratrici di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, *smart working*, orari flessibili e altre forme di supporto in considerazione delle esigenze personali. Mutti Spa si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

Attività di prevenzione di ogni forma di violenza, molestia e/o discriminazione sui luoghi di lavoro

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di violenza, molestia e/o discriminazione. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i *leader* aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni persona si senta al sicuro e rispettata sul posto di lavoro. Mutti Spa, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente e si è dotata di strumenti per l'efficace segnalazione, presa in carico, gestione e risoluzione di qualsiasi forma di non inclusività.

Comitato guida

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composto da:

- Rocco Tassi Carboni (HR Manager Staff, Operation & Industrial Relations Manager)
- Laura Marchelli (Sustainability Manager)
- Michele Laterza (Corporate Communication Director)

- Livia Swartelé (Talent Acquisiton & Training Specialist)
- Irene Leoni (Internal Communication & Events Specialist)

Il Comitato Guida, che si doterà di un proprio Codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno annuale, è quello di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- Redigere il Piano Strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziate dalla Direzione per la concreta attuazione ed il perseguimento degli obiettivi strategici contenuti nel Piano;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del Piano strategico, in particolare sensibilizzando coloro che occupano posizioni apicali e che rivestono, pertanto, maggiori responsabilità nell'applicazione concreta dei principi e degli obiettivi di cui al Piano stesso.

Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità – stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere, a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non in linea con i principi sopra illustrati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di *policy*, prassi e/o procedure;
- Promuove la formazione di ogni iniziativa di formazione o sensibilizzazione ritenuta opportuna dal Comitato Guida, per la responsabilizzazione dei collaboratori e delle collaboratrici ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del Piano Strategico.

Comunicazione Interna ed Esterna

Mutti Spa si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli *stakeholder* coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente Politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Mutti Spa si propone di:

- Impostare le proprie campagne di *marketing* e pubblicità evitando azioni tali da alimentare stereotipi di genere, utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi, seminari o *webinar* organizzati da Mutti Spa o ai quali l'organizzazione è invitata per mezzo di una composizione equilibrata dei generi;

Attraverso una revisione del Documento delle Parti Interessate, già redatto in forza del sistema integrato UNI/ISO 9001/27001, il Comitato Guida identificherà ognuno degli *stakeholder* coinvolti nel Progetto di comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della Parità di Genere.

Monitoraggio periodico e controllo

La presente Politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di adeguare i principi *ivi* contenuti alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Diffusione della politica

La Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle Parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale.

Montechiarugolo, 27/05/2025

La Direzione