

Monti Verdi 918 S.r.l. promuove la parità di genere come valore fondamentale per costruire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità.

LA NOSTRA MISSIONE



Produrre e commercializzare prodotti caseari di alta qualità, nel rispetto della tradizione, dell'innovazione e della sostenibilità, valorizzando le persone, il territorio e la filiera agroalimentare.

LA NOSTRA VISIONE



Crescere in modo sostenibile, migliorando continuamente le performance e valorizzando le risorse umane, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità.



IL NOSTRO IMPEGNO

Abbiamo adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022 per garantire pari opportunità, valorizzare il talento e favorire l'empowerment di tutte le persone. La certificazione è il primo passo di un percorso di miglioramento continuo.

I NOSTRI PRINCIPI



IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ

Garantiamo pari opportunità a tutte le persone, senza discriminazioni.



CORRETTEZZA E TRASPARENZA

Agiamo con lealtà e trasparenza in tutti i processi aziendali.



VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Riconosciamo e sviluppiamo il talento di ciascuno.



TUTELA DELLA PERSONA

Promuoviamo salute, benessere e un equilibrio tra vita professionale e personale.



CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Non tolleriamo alcuna forma di violenza, molestia o discriminazione.

I NOSTRI IMPEGNI CONCRETI



SELEZIONE E ASSUNZIONI

Valutiamo le persone solo su competenze, merito e potenzialità, offrendo pari opportunità di accesso al lavoro e ai percorsi di inserimento.



FORMAZIONE E SVILUPPO

Garantiamo formazione continua e percorsi di crescita accessibili a tutto il personale, senza distinzioni di genere.



PROGRESSIONE E RETRIBUZIONE

Premi e avanzamenti di carriera sono basati su merito e risultati. La retribuzione è equa e trasparente, senza discriminazioni.



LEADERSHIP E GOVERNANCE

Promuoviamo una leadership inclusiva e una rappresentanza equilibrata nei ruoli decisionali.



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Favoriamo l'equilibrio tra vita professionale e personale con orari flessibili, smart working, permessi e congedi per genitorialità, maternità e paternità.



COMUNICAZIONE E CULTURA INCLUSIVA

Promuoviamo una comunicazione rispettosa e accessibile e diffondiamo la cultura della parità attraverso sensibilizzazione e formazione.



TUTELA E RISERVATEZZA

Garantiamo massima riservatezza attraverso canali di segnalazione dedicati per prevenire e contrastare ogni forma di comportamento inappropriato.



CATENA DI FORNITURA

Estendiamo i principi di parità e inclusione anche a fornitori e partner, promuovendo comportamenti etici e responsabili.



I NOSTRI OBIETTIVI

- Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- Ridurre il divario retributivo e pensionistico di genere
- Promuovere la parità nei processi decisionali
- Contrastare stereotipi e violenza di genere, proteggendo e sostenendo le vittime.



MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

Monitoriamo periodicamente le nostre azioni e i nostri risultati per migliorare in modo continuo l'efficacia del Sistema, coinvolgendo attivamente tutto il personale e le parti interessate.



La parità di genere è un valore, una responsabilità e una scelta quotidiana.
Insieme costruiamo un futuro più equo e sostenibile per tutti.





POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



MONTI VERDI

918 S.R.L.

Via Mesole n. 1
84039 TEGGIANO (SA)

Teggiano (SA), 02/03/2026



MISSION E VISIONE STRATEGICA

Monti Verdi 918 S.r.l., fondata nel 2021, è un'azienda operante nel settore lattiero-caseario, specializzata nella produzione e commercializzazione di prodotti caseari di alta qualità, nel rispetto della tradizione e dell'innovazione tecnologica.

La **mission aziendale** è garantire prodotti sicuri, genuini e di elevato standard qualitativo, valorizzando la filiera agroalimentare e il territorio, attraverso processi produttivi controllati, sostenibili e conformi alle normative vigenti.

La **visione strategica** è orientata alla crescita sostenibile dell'organizzazione, al miglioramento continuo delle performance produttive e organizzative e alla valorizzazione delle risorse umane, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, in coerenza con i principi di responsabilità sociale e con gli obiettivi della parità di genere.

In tale contesto, l'organizzazione integra i principi di equità, inclusione e pari opportunità all'interno delle proprie strategie aziendali, riconoscendo il valore delle diversità come leva di sviluppo e innovazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Monti Verdi 918 S.r.l.** 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 relativa alla presenza e alla crescita professionale del genere meno rappresentato, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment maschile e femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Monti Verdi 918 S.r.l.** 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

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Monti Verdi 918 S.r.l.** 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 **Monti Verdi 918 S.r.l.** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - 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.



L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Nell'ambito della propria attività lavorativa, **Monti Verdi 918 S.r.l.** si impegna nello sviluppo di un "Sistema di Gestione per la parità di Genere" nei seguenti processi aziendali:

- attività produttive e commercializzazione;
- uffici amministrativi e controllo qualità;

e mirata con particolare attenzione ai seguenti punti:

a) Selezione e Assunzioni

Le procedure di selezione si basano esclusivamente su competenze, merito e potenzialità, senza alcuna distinzione legata al genere, all'età, alla nazionalità o ad altre caratteristiche protette. Tutte le persone candidate ricevono pari opportunità di valutazione, inclusi percorsi di tirocinio, apprendistato, contratti a tempo determinato e indeterminato.

b) Formazione e Sviluppo Professionale

La **Monti Verdi 918 S.r.l.** garantisce percorsi di inserimento e formazione strutturati, con tutor dedicati, finalizzati allo sviluppo professionale equo e trasparente. L'accesso a corsi, aggiornamenti e opportunità di crescita professionale è assicurato a tutto il personale, senza distinzioni di genere.

c) Progressione e Retribuzione

Le progressioni contrattuali e i premi aziendali sono strettamente legati al merito e ai risultati, indipendentemente dal genere; tutto il personale è informato su queste metodologie. La retribuzione è equa e trasparente, commisurata al ruolo, alle competenze e alle capacità di apprendimento, e all'inquadramento in relazione al CCNL applicato, senza alcuna discriminazione.

d) Leadership e Governance

Le figure responsabili sono selezionate tra persone di ogni genere e sono presenti in tutte le aree aziendali, dalla produzione agli uffici. La leadership inclusiva favorisce modelli di riferimento equi, rappresentativi e orientati alla valorizzazione delle diversità.

e) Supporto alla Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

La **Monti Verdi 918 S.r.l.** riconosce il valore della genitorialità e si impegna a sostenere i lavoratori e le lavoratrici attraverso misure concrete di conciliazione tra vita professionale e familiare rispettando la maternità e la paternità. In particolare, l'azienda promuove:

- iniziative di supporto alla genitorialità, quali convenzioni o proposte di accesso ad asili nido, ludoteche o servizi educativi per l'infanzia;
- attività di coaching e accompagnamento alla genitorialità, finalizzate al benessere personale e familiare;
- programmi di tutoraggio e accompagnamento al reinserimento lavorativo in caso di assenze prolungate legate alla genitorialità, maternità, paternità o cura familiare;
- flessibilità organizzativa compatibilmente con le esigenze aziendali, per favorire l'equilibrio tra responsabilità lavorative e familiari;
- mantenimento dei rapporti informativi sulla situazione aziendale, sui nuovi prodotti e sulle eventuali modifiche organizzative anche durante le assenze per genitorialità, maternità o paternità, cura degli anziani, mediante canali informatici o telefonici (call, gruppi di messaggistica, ...)

f) Supporto Documentale e Inclusione Amministrativa

La **Monti Verdi 918 S.r.l.** fornisce supporto informativo e documentale al personale in relazione alle pratiche amministrative, inclusi i procedimenti per il rilascio e il rinnovo dei permessi di soggiorno, nonché le pratiche connesse al ricongiungimento familiare. Tali misure sono finalizzate a favorire l'inclusione, la continuità occupazionale e la piena partecipazione alla vita aziendale, nel rispetto della normativa vigente. L'azienda riconosce inoltre l'importanza



della genitorialità e del benessere personale, promuovendo condizioni organizzative che supportino l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche in relazione a esigenze familiari e di cura.

g) Tutela, Prevenzione e Contrasto a Molestie e Abusi

L'Azienda adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, abuso, discriminazione o comportamento inappropriato. L'azienda si impegna a:

- prevenire e contrastare molestie e abusi attraverso attività di sensibilizzazione e informazione;
- effettuare una valutazione periodica del rischio di molestie e abusi all'interno dei contesti lavorativi;
- mettere a disposizione canali di segnalazione anonimi e riservati;
- garantire una gestione tempestiva, imparziale e rispettosa delle segnalazioni ricevute;
- tutelare le persone coinvolte da qualsiasi forma di ritorsione.

h) Monitoraggio e Miglioramento Continuo

La direzione, in collaborazione con le figure responsabili, effettua monitoraggi periodici sull'applicazione della presente politica, valutando l'efficacia delle misure adottate e individuando eventuali azioni correttive o di miglioramento.

i) Valorizzazione delle Persone Senior

Il personale con maggiore anzianità professionale può accedere, ove compatibile con le esigenze organizzative dell'Azienda e proprie del lavoratore, a ruoli o mansioni con livelli di responsabilità adeguati alle nuove e modificate condizioni psico-fisiche rimodulati, al fine di favorire la continuità occupazionale e il benessere organizzativo.

Monti Verdi 918 S.r.l. garantisce pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e formazione a tutto il personale, promuovendo la parità di genere, il supporto alla genitorialità e un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e basato sul merito.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Monti Verdi 918 S.r.l.** 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.

Monti Verdi 918 S.r.l. 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 (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.**



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 (bacheche e aree di lavoro) e la pubblicazione sul proprio sito internet.

Riferimenti normativi per la Politica per la Parità di Genere Aziendale

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività in ambito di Parità di Genere sono riportate di seguito.

Le Norme :

- UNI PdR 125:2022
- UNI ISO 30415:2021

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);
- le norme relative alla maternità/paternità;
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;
- l'eventuale normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Di seguito si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore di riferimento dell'azienda "**Monti Verdi 918 S.r.l.**"; settore: Alimentare"
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- D. Lgs. Dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;



- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante “Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità” registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).

Teggiano (SA), 02/03/2026

MONTI VERDI 918 Srl
Via Mesole, 1
84039 Teggiano - Fraz: Pantano (SA)
Tel. 0975-70132
Partita Iva: 05970630652
F. Francesca Ferrella

La Direzione
Monti Verdi 918 S.r.l.