



Politica per la diversità, equità e inclusione

Premessa

La Vecchia Cantina di Montepulciano racconta una storia fatta di persone, vigne e impegno.

La priorità della Vecchia Cantina è creare un ambiente di lavoro in cui le persone possano sentirsi incluse e valorizzate.

Obiettivo

Scopo della politica sulla diversità, equità ed inclusione è creare un contesto lavorativo consapevole e aperto alle diversità, in cui le relazioni siano ispirate al rispetto della dignità, uguaglianza e libertà umana, dando autentico valore all'unicità di ciascuno.

Destinatari e ambito di applicazione

Sono destinatari della politica tutti i soci/e, gli organi sociali, i/le dipendenti e chiunque collabori con la Vecchia Cantina a qualsiasi titolo. La cooperativa si impegna a diffondere e comunicare la Politica sulla diversità, equità ed inclusione, attraverso adeguati canali conoscitivi, di formazione e di sensibilizzazione.

Riferimenti normativi

L'approccio di Vecchia Cantina per il rispetto e la promozione della diversità e dell'inclusione, formalizzato nella presente politica, si attiene alle leggi e alle regolamentazioni nazionali, nonché ai principi, alle normative e agli standard internazionali di riferimento, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro (n. 190);
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite e i relativi "Sustainable Development Goals";
- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (2006, ratificata in Italia con Legge 18/2009);
- Prassi di Riferimento UNI PDR 125/2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 - 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

Impegno

La Vecchia Cantina, in linea con quanto definito nel Codice Etico, è guidata dal principio di imparzialità e non tollera alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata sull'età, sul genere, sull'orientamento affettivo, sull'identità di genere, sullo stato di salute, sull'origine etnica, sulla nazionalità, sulla genitorialità, sulle convinzioni politiche, sulla fede religiosa, sulla cultura, sull'affiliazione sindacale, sullo stato civile o su qualunque altra caratteristica personale.

Non è tollerata alcuna discriminazione, diretta o indiretta, né alcuna molestia, violenza, mobbing o vittimizzazione a danno di qualsiasi collaboratore o parte interessata. Chiunque risulti vittima di atti di questa natura o ne sia direttamente testimone è tenuto a segnalarlo al proprio responsabile o alla funzione risorse umane, che si faranno carico di quanto riportato.

La Vecchia Cantina si impegna a creare ed incentivare, assieme a tutti i collaboratori, ad ogni livello, un ambiente di lavoro positivo per tutti, in cui il comportamento di ciascuno ed il linguaggio utilizzato siano volti alla tolleranza ed al rispetto della dignità umana.

La Vecchia Cantina si impegna a promuovere un contesto lavorativo in cui siano favorite le pari opportunità in tutti i ruoli ed in tutte le fasi del ciclo di vita delle risorse umane (ricerca e selezione, assunzione, gestione, formazione, sviluppo, cessazione).

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto alle esigenze aziendali, sempre, comunque, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità.

Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle aspirazioni, delle potenzialità, delle competenze e delle capacità. La strategia di gestione e sviluppo delle persone è tesa alla valorizzazione delle specificità di ciascuno, garantendo le medesime possibilità di crescita professionale, quali opportunità di carriera, avanzamento professionale, crescita orizzontale e iniziative di formazione. Le politiche retributive sono ispirate ai principi di equità e finalizzate alla valorizzazione delle abilità, conoscenze, competenze, professionalità, attitudini, nonché del contributo di ciascuno alle attività della cooperativa.

La Vecchia Cantina si impegna ad attuare e promuovere azioni per migliorare il bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro dei suoi collaboratori/trici in tutte le fasi della vita lavorativa e personale.

La Vecchia Cantina, con il proprio lavoro e la propria presenza nei territori, promuove attivamente la diversità ed intende contribuire, anche mediante la comunicazione, alla creazione di una cultura di piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni.

Governance e monitoraggio

La politica è definita dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Diversità, Equità ed Inclusione che individua obiettivi e indicatori in ambito parità di genere da raggiungere, e – con il supporto delle competenti funzioni responsabili – ne monitora gli andamenti.

Modalità di diffusione e aggiornamento

La politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite sessioni formative, ed è resa disponibile sul sito aziendale e sulla bacheca informativa presente nel luogo di lavoro. La presente politica viene valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta all'anno, alla luce delle evidenze emerse dal monitoraggio del sistema e dall'evoluzione del contesto in cui l'organizzazione è inserita.

Segnalazioni

I comportamenti, il linguaggio e – in generale – l'inosservanza dei principi contenuti nella presente politica hanno impatti sul clima generale dell'ambiente di lavoro e, quindi, sulla motivazione la fiducia, il morale e la salute delle persone, con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione di Vecchia Cantina.

Tali inosservanze rappresentano una violazione del Codice Etico e sono trattate coerentemente con le previsioni in esso contenute. Nel caso si verificano episodi di discriminazione, intimidazione, abuso fisico, verbale, morale o molestie, il personale – o eventuali parti interessate – sono tenuti a segnalarli attraverso il canale Whistleblowing accessibile al seguente link

<https://vecchiacantinadimontepulciano.com/en/whistleblowing>

o mediante invio di una mail all'indirizzo dedicato: pariopportunita@vecchiacantinadimontepulciano.com

Montepulciano, 16/02/25

Per il CdA

Andrea Rossi

SOC. COOP. VECCHIA CANTINA DI MONTEPULCIANO SOC. AGRICOLA

IL PRESIDENTE
ANDREA ROSSI

