



Politica per la Parità di Genere

Organizzazione

CARPINETO srl

Località Dudda, 17/B – 50022 GREVE IN CHIANTI (FI)

Telefono (055) 8549062 – 8549086 Fax (055) 8549001

Email info@carpineto.com <http://www.carpineto.com>

C.C.I.A.A. Firenze n. 305343 – Mecc. FI 020318 Cod. Fisc. e Part. IVA IT03145570481

Stato revisioni Documento		
Versione	Data	Descrizione



00	14/11/2025	Prima Emissione

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Era il 1967 quando Giovanni Carlo Sacchet ed Antonio Mario Zaccheo fondarono la “Carpineto” col proposito di produrre un Chianti Classico di livello internazionale; una rivoluzione, per quei tempi. I due soci videro nella Toscana un enorme potenziale, dove poter produrre grandi vini applicando le tecniche più all'avanguardia e aumentare gli standard qualitativi dell'epoca. E ci riuscirono.

Sotto la loro direzione, la “Carpineto” è cresciuta fino a diventare un brand dal successo internazionale che attualmente esporta i suoi prodotti in molti paesi del mondo.

I suoi vini di grande intensità ed estratto, affidabili e soprattutto di qualità costante nel tempo, hanno avuto successo di pubblico e critica, come testimoniano numerosi premi e riconoscimenti: soprattutto i rossi, grazie a un lungo invecchiamento.

Innovatori per tradizione, Sacchet e Zaccheo, insieme alle loro famiglie, continuano a sperimentare, sempre nel rispetto dei grandi valori storici della Toscana: la linea di prodotti “Carpineto” include infatti vini delle più prestigiose DOCG fino a vini varietali di grande struttura.

L'azienda opera nel mercato vitivinicolo e ad oggi rappresenta un brand dal successo internazionale esportando i suoi prodotti in molti paesi del mondo, circa il 90% della produzione. Tra i principali mercati raggiunti, oltre a quello italiano, si possono annoverare quelli del Canada, della Germania, della Svizzera, degli Stati Uniti, dell'Australia e del Regno Unito.

Negli anni l'azienda è stata oggetto di importanti riconoscimenti classificandosi nel 2015 al ventiseiesimo posto tra i migliori 100 vini d'Italia scelti dalla redazione “Wine Spectator”, autorevole rivista del settore. I prodotti “Carpineto” sono il risultato dell'utilizzo di tecniche avanzate, fondate sulla scienza dell'enologia e su una consolidata “cultura del territorio”. Circa il 95% dell'intera produzione è composta da vini rossi, e la maggior parte di questa è costituita da vini che sono invecchiati tre anni o più, prima del loro rilascio. Oggi l'Azienda mette in commercio circa 3 milioni di bottiglie.

Alla data del 30/10/2025 l'azienda ha presentato nel suo organico complessivamente 33 dipendenti: 17 lavoratori (di cui 14 full time e 3 part time – 16 Tempo indeterminato e 1 tempo determinato) e 16 lavoratrici (di cui 16 full time a tempo indeterminato)

Le donne sono così rappresentate nelle seguenti dell'attività: 3 in amministrazione, 1 in amministrazione/produzione, 1 analista di laboratorio, 2 back office commerciale estero, 1 back office commerciale Italia, 4 imbottigliamento, 1 pulizie.



La *governance* di Carpineto srl è strutturata con un Consiglio di Amministrazione composto dai tre componenti: 1 donna (Vice Presidente CdA e rappresentante dell'impresa) e 2 uomini (Presidente CdA e Consigliere Delegato, entrambi rappresentanti dell'impresa).

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Carpineto srl ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza femminile ai livelli decisionali dell'azienda.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Carpineto srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

Il conseguimento della certificazione per Carpineto srl costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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 che l'organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante dell'azienda a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui uomini e donne abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti dei/delle propri/e dipendenti e collaboratori/trici ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore caratterizzato in genere da una maggiore presenza maschile, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Carpineto srl 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 Carpineto srl 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;
- valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;
- sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Carpineto srl 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.

Carpineto srl 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/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto



lavorativo di riferimento (*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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Carpineto srl sono:

Selezione ed assunzione (*recruitment*)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;

- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, ove possibile rispetto al settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.



Equità salariale

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero *staff*;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque dello *staff* è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento, quali il graduale passaggio di consegne;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini da valutarsi caso per caso.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working* ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera.



Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati e valutati anche ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- L'organizzazione pianifica in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- È prevista la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'organizzazione assicura l'assoluta tutela delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e comprende eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

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 e la pubblicazione sul sito istituzionale.

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

Politica per la Parità di Genere

Organizzazione

CARPINETO VINIFERA srl

Località Dudda, 17/B – 50022 GREVE IN CHIANTI (FI)

Telefono (055) 8549062 – 8549086 Fax (055) 8549001 C.F. e P.I.04500890480

Email coluccini@carpineto.com Pec az.coluccini@pcert.it

<http://www.carpineto.com> C.C.I.A.A. Firenze n. T 302084337 – Mecc. FI -487403

Stato revisioni Documento		
Versione	Data	Descrizione
00	14/11/2025	Prima Emissione

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

MISSION E VISIONE STRATEGICA

L'Azienda Agricola Carpineto Vinifera Srl fa parte del gruppo Carpineto Srl. Conduce fondamentalmente attività agricola, nei termini dell'art. 2135 c.c., ed in particolare l'attività vitivinicola e olivicola sui terreni di proprietà dei singoli soci e di altri di cui ne ha titolo e disponibilità, producendo quindi uve da vino di alta qualità che in parte procede a vinificare ed elaborare. La vinificazione è affidata principalmente alla Carpineto Vinifera Srl.

La sede operativa dell'azienda ricade nel comune di Chianciano Terme dove si trovano la maggior parte dei terreni destinati a vigneti e uliveti. Conduce vigneti collinari coltivati in modo sostenibile. L'azienda attualmente è certificata ISO 22005 con DNV. La superficie vitata è prevalentemente dedicata alla coltivazione Sangiovese per la produzione delle principali denominazioni Toscane.

Ci sono anche 12 ettari di uliveto, alcuni alberi risalenti a diversi secoli fa, piantati alle classiche varietà toscane di Frantoio, Moraiolo, Leccino e Pendolino che vengono utilizzate per produrre un ottimo olio extra vergine di oliva.

La cantina di produzione di Chianciano incorpora un tetto in legno ventilato ed un sistema integrato di pannelli solari da 42 kw e 103 kw. All'interno dell'edificio un impianto di vinificazione moderno ad emissioni zero, ospita la bottaia ed una cantina per l'affinamento in bottiglia.

Dal 2025 la Carpineto Vinifera Srl annovera anche l'allocazione di arnie per la produzione e invasettamento di miele

Alla data del 30/10/2025 l'azienda ha presentato nel suo organico complessivamente 35 dipendenti: 25 lavoratori (di cui 24 full time e 1 part time – 14 Tempo indeterminato e 11 Tempo determinato stagionali agricoli) e 10 lavoratrici (di cui 10 full time – 5 Tempo Indeterminato e 5 Tempo Determinato stagionali agricoli).

Le donne sono così rappresentate nei seguenti dell'attività: operai agricoli (3 comuni, 4 specializzati, 1 qualificato, 2 qualificato super)

La *governance* di Carpineto Vinifera srl è strutturata con un Consiglio di Amministrazione composto dai tre componenti: 2 donne (Presidente e Socia Amministratrice, entrambe legali rappresentanti dell'impresa) e 1 uomo (Consigliere Delegato e rappresentante dell'impresa). settori.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

Carpineto Vinifera srl ha sviluppato una sensibilità e maturità al tema della parità di genere attuando politiche e pratiche volte a favorire l'uguaglianza di trattamento e di opportunità per tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dal genere con altresì una rappresentanza femminile ai livelli decisionali dell'azienda.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Carpineto Vinifera srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

Il conseguimento della certificazione per Carpineto Vinifera srl costituisce un ulteriore tassello nel percorso di 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 che l'organizzazione ha già fatto propri nel corso degli anni.

Trattasi di una scelta che esprime l'impegno costante dell'azienda a creare un ambiente di lavoro imparziale e inclusivo, in cui uomini e donne abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, nella consapevolezza che la promozione della parità di genere rappresenta un dovere morale nei confronti dei/delle propri/e dipendenti e collaboratori/trici ma altresì per divenire esempio positivo nel proprio settore caratterizzato in genere da una maggiore presenza maschile, per un futuro più equo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Carpineto Vinifera srl sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

L'attenzione con la quale Carpineto Vinifera srl 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;
- valorizzazione della differenza di genere e dell'*empowerment* femminile all'interno dell'organizzazione;
- sensibilizzazione al tema della parità di genere nel proprio contesto esterno di riferimento.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Carpineto Vinifera srl 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.

Carpineto Vinifera srl 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/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro, ove compatibili con l'attività professionale svolta e tenuto conto del contesto lavorativo di riferimento (*smart working*, *part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

- 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 dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Carpineto Vinifera srl sono:

Selezione ed assunzione (*recruitment*)

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, ove possibile rispetto al settore di riferimento;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di *business unit*, di riporto al vertice e con delega al *budget*, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione della carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di *leadership* di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e *comfort*;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di *leadership* nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il *turnover* in base al genere fatti salvi i casi di licenziamenti disciplinari o di mansioni ricoperte da un unico genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Equità salariale

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di *benefit* e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di *benefit*, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero *staff*;
- I criteri di retribuzione, premi e *benefit* sono documentati;
- A chiunque dello *staff* è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento, quali il graduale passaggio di consegne;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini da valutarsi caso per caso.

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

- Le misure *work life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il *part time*, la flessibilità degli orari e lo *smart working* ove quest'ultimo sia possibile con la mansione svolta nell'ambito del settore in cui l'organizzazione opera.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

CARPINETO VINIFERA S.R.L.

Società Agricola

- I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati e valutati anche ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- L'organizzazione pianifica in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- È prevista la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'organizzazione assicura l'assoluta tutela delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e comprende eventuali episodi di abusi e molestie;
- L'organizzazione promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

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 e la pubblicazione sul sito istituzionale.