
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE





INTRODUZIONE DELL'AZIENDA



Colla S.p.A. è una delle principali realtà italiane nel settore caseario, attiva nella produzione, stagionatura, confezionamento e commercializzazione di Grana Padano DOP, Parmigiano Reggiano DOP, Pecorino Romano DOP e altri formaggi duri.
Con oltre cento anni di attività, l'azienda ha costruito nel tempo un'identità solida, fondata su competenze tecniche consolidate, attenzione alla qualità e capacità di integrare strumenti e metodi innovativi senza perdere il riferimento alla tradizione.
La gestione diretta delle diverse fasi produttive permette a Colla di mantenere un controllo costante sulla filiera e di garantire standard elevati in termini di sicurezza alimentare e valorizzazione delle specificità territoriali.

Colla S.p.A. è una delle principali realtà italiane nel settore caseario, attiva nella produzione, stagionatura, confezionamento e commercializzazione di Grana Padano DOP, Parmigiano Reggiano DOP, Pecorino Romano DOP e altri formaggi duri. Con oltre cento anni di attività, l'azienda ha costruito nel tempo un'identità solida, fondata su competenze tecniche consolidate, attenzione alla qualità e capacità di integrare strumenti e metodi innovativi senza perdere il riferimento alla tradizione. La gestione diretta delle diverse fasi produttive permette a Colla di mantenere un controllo costante sulla filiera e di garantire standard elevati in termini di sicurezza alimentare e valorizzazione delle specificità territoriali.

VISIONE: Colla guarda al futuro puntando a uno sviluppo equilibrato, sostenibile e coerente con la propria storia. L'azienda intende mantenere saldo il legame con la tradizione casearia e con il territorio, integrando progressivamente soluzioni orientate all'innovazione e alla responsabilità. L'obiettivo è crescere nel tempo con continuità, adattandosi ai cambiamenti del mercato e della società, e consolidare il proprio ruolo nel portare l'eccellenza dei formaggi italiani sui mercati internazionali attraverso un modello operativo inclusivo e attento al contesto in cui si inserisce.

MISSIONE: Nel perseguire questa visione, Colla si impegna a valorizzare i formaggi duri italiani, garantendo prodotti autentici, sicuri e di qualità costante. L'azienda pone particolare attenzione alla selezione delle materie prime, alla cura dei processi produttivi e al mantenimento delle tecniche che custodiscono il sapere caseario, unendo tradizione e rigore operativo. A ciò si affianca un approccio basato sulla trasparenza e sul miglioramento continuo. Colla promuove un'alimentazione sana e consapevole, utilizza le risorse in modo responsabile e sostiene pratiche orientate alla riduzione degli sprechi.

L'obiettivo è generare valore per collaboratori, clienti, partner e comunità locali, contribuendo al consolidamento dell'eccellenza casearia italiana nei mercati nazionali ed esteri.

RUOLO SOCIALE DELL'AZIENDA: Colla riconosce il ruolo chiave delle persone e la propria responsabilità nei confronti della collettività. L'azienda sostiene la crescita professionale dei collaboratori, favorisce un ambiente basato sulla sicurezza, sul rispetto e sulla collaborazione, e mantiene un dialogo costante con istituzioni e realtà locali. Promuove inoltre lo scambio di competenze tra reparti interni e stakeholder esterni, con l'obiettivo di stimolare nuove idee, favorire l'inclusione e sostenere uno sviluppo che tenga conto delle diverse prospettive coinvolte. Questo approccio contribuisce a creare un contesto di lavoro aperto e orientato alla valorizzazione delle persone.

TECNOLOGIA, SOSTENIBILITÀ E PREMIUM QUALITY: L'impegno verso la qualità si accompagna a investimenti continui nelle tecnologie utili a migliorare i processi produttivi, garantire livelli elevati di sicurezza alimentare e ottimizzare l'uso delle risorse. Colla adotta pratiche mirate alla riduzione dell'impatto ambientale, alla prevenzione degli inquinamenti e alla sensibilizzazione del personale sui temi della sostenibilità. Ogni fase della produzione è sottoposta a controlli rigorosi e aderente alle principali certificazioni di settore, assicurando prodotti che rispondono alle aspettative dei consumatori. Questo percorso rafforza la reputazione dell'azienda e sostiene la sua posizione competitiva nei mercati italiani e internazionali, senza modificare i principi che ne guidano da sempre l'attività.

Foto a destra:
Dettaglio di una
forma di Parmigiano
Reggiano durante
l'ispezione, sullo
sfondo le forme in
stagionatura.





C A P I T O L O U N O

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

COLLA S.p.A., come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutte le risorse umane nell'organizzazione. In questa prospettiva, l'organizzazione intende promuovere in modo sistematico la valorizzazione delle diverse competenze e sensibilità presenti nei vari ruoli aziendali, riconoscendo nella pluralità dei punti di vista un elemento capace di arricchire la qualità del lavoro e dei processi decisionali.

Allo stesso tempo, si impegna a consolidare e mantenere pratiche e percorsi che favoriscano **l'empowerment femminile** nelle attività di business, offrendo strumenti, occasioni di crescita e condizioni organizzative che permettano alle donne di esprimere pienamente il proprio potenziale.

Questo impegno si traduce nella creazione di ambienti inclusivi, in politiche interne coerenti e in iniziative mirate allo sviluppo professionale, con l'obiettivo di costruire un contesto aziendale più equilibrato, competente e competitivo.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI PdR 125:2022:

- ◆ **Cultura e strategia**
- ◆ **Governance**
- ◆ **Processi HR**
- ◆ **Opportunità**
- ◆ **Equità remunerativa**
- ◆ **Genitorialità**

L'organizzazione ritiene che la costruzione di un modello culturale orientato alla parità di genere non rappresenti soltanto un elemento di responsabilità sociale utile e riconosciuto nel contesto economico e istituzionale europeo, ma anche un fattore concreto di crescita per il proprio business. Investire in un ambiente di lavoro in cui le opportunità siano realmente accessibili a tutti favorisce una partecipazione più ampia, stimola il confronto tra competenze diverse e crea le condizioni per processi decisionali più solidi. Questo approccio contribuisce a rafforzare la capacità dell'organizzazione di innovare, di attrarre talenti e di generare valore nel lungo periodo, rendendo la parità di genere una leva strategica per lo sviluppo aziendale.

L'empowerment femminile è il processo attraverso cui ragazze e donne acquisiscono maggiore potere, autonomia e reali possibilità di scelta nella propria vita.

Non riguarda solo la crescita individuale, ma anche l'accesso alle opportunità, ai diritti, all'istruzione, al lavoro e alla partecipazione sociale, insieme alla capacità di influenzare le decisioni che le coinvolgono.

Significa poter avere voce nei processi decisionali, accedere alle stesse opportunità degli uomini, sviluppare competenze e consapevolezza, muoversi in ambienti sicuri e inclusivi e costruire un futuro in cui il genere non rappresenti un limite a ciò che si può diventare. È un percorso che intreccia crescita personale e cambiamento sociale, come un filo luminoso che unisce autodeterminazione e possibilità condivise.



Caseificio di Cadeo:
La cagliata di Grana Padano viene raccolta dal fondo della caldaia e avvolta nelle tele tradizionali, fase in cui la massa viene divisa in due parti gemelle destinate a diventare due forme.

C A P I T O L O D U E

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE





L'organizzazione intende promuovere e garantire la parità di genere attraverso azioni concrete che non si limitano al rispetto dei requisiti e degli indicatori previsti per ciascuna area di intervento, ma che siano anche realmente significative, riconoscibili e apprezzabili dalle donne presenti in azienda.

Queste ultime rappresentano infatti le principali destinatarie delle iniziative adottate e le più dirette valutatrici degli effetti generati dal sistema di gestione nella pratica quotidiana.

L'obiettivo è costruire nel tempo un insieme strutturato e coerente di pratiche organizzative in grado di generare valore percepito, rafforzare la fiducia e rendere evidente un impegno autentico, continuo e misurabile a favore della parità di genere, integrato nei processi e nella cultura aziendale.

Con questa finalità, l'organizzazione ha scelto di analizzare con attenzione ogni fase e ogni condizione che caratterizzano il percorso professionale delle donne all'interno della realtà aziendale, adottando una visione complessiva dell'intero "ciclo di vita" lavorativo.

Questo approccio consente di considerare in modo sistematico le diverse esperienze, esigenze e potenziali criticità che possono emergere nelle varie fasi della vita professionale, individuando alcuni ambiti chiave di intervento:

- ◆ **Selezione e assunzione (recruitment)**
- ◆ **Gestione e sviluppo della carriera**
- ◆ **Equità salariale**
- ◆ **Genitorialità e cura**
- ◆ **Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work-life balance)**
- ◆ **Prevenzione di abusi e molestie**

Per ciascuno di questi ambiti l'organizzazione ha definito politiche specifiche, volte a esplicitare in modo chiaro i principi, i valori e gli orientamenti che guidano l'azienda nella promozione della parità di genere e di un contesto di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

A tali politiche, COLLA S.p.A. ha inoltre associato obiettivi concreti e misurabili, integrati nel piano strategico aziendale, così da consentire un monitoraggio costante dell'efficacia delle azioni intraprese e garantire un percorso di miglioramento continuo, a beneficio delle persone e dell'organizzazione nel suo complesso.

C A P I T O L O T R E

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE



COLLA S.p.A., nell'ambito dell'analisi dei propri processi di business, ha individuato e formalizzato i principi di riferimento da rispettare per ciascuna delle aree considerate. Tali principi rappresentano il quadro ispiratore dei processi e delle azioni adottate dall'organizzazione e sono orientati ad affrontare in modo strutturato:

- I gap esistenti rispetto agli indicatori definiti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze e le aspettative delle donne presenti in organizzazione, riconosciute come le principali parti interessate e le prime beneficiarie dei risultati concreti generati dal sistema di gestione.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La Società, nello svolgimento delle attività di selezione e assunzione del personale destinato alle proprie attività di business e nell'ottica di un miglioramento continuo, adotta criteri e comportamenti improntati all'equità, alla trasparenza e alla parità di genere. In particolare, l'organizzazione si impegna a rispettare i seguenti principi:

- la valutazione delle persone candidate è effettuata in modo neutrale rispetto al genere, garantendo pari condizioni di accesso alle opportunità professionali;
- i criteri di selezione si basano esclusivamente su requisiti oggettivi, quali professionalità, competenze, specializzazione ed esperienza, in coerenza con il ruolo da ricoprire;
- il processo di selezione esclude domande o valutazioni riguardanti la vita privata, lo stato civile, la gravidanza o le responsabilità familiari;
- la composizione dell'organico è orientata a un equilibrio tra donne e uomini, in rapporto al totale delle persone impiegate;
- i ruoli apicali, inclusi quelli dirigenziali, di responsabilità di business unit, di riporto al vertice e con eventuale delega di budget, sono assegnati nel rispetto di un principio di equilibrio di genere;
- la posizione lavorativa definita in fase di assunzione prevede una retribuzione coerente con le mansioni e le responsabilità attribuite, senza alcuna influenza legata al genere;
- l'accesso a contratti che prevedono una componente di remunerazione variabile è garantito in modo equilibrato tra donne e uomini.

GESTIONE DELLA CARRIERA

COLLA S.p.A. riconosce che i risultati economici e la crescita sostenibile dell'organizzazione sono strettamente connessi al contributo delle persone che vi operano e, per questo motivo, si impegna a creare le condizioni necessarie allo sviluppo di percorsi di carriera improntati al merito e alle competenze, indipendentemente dal genere. La Società garantisce pari opportunità di crescita professionale, assicurando che criteri, modalità e tempi di avanzamento siano chiari, trasparenti e accessibili a tutte le persone. I percorsi di formazione e sviluppo sono concepiti come strumenti fondamentali per sostenere l'evoluzione delle competenze e favorire la valorizzazione del potenziale individuale.

Al fine di prevenire e contrastare eventuali squilibri, l'azienda monitora con cadenza annuale i dati relativi a promozioni e turnover, adottando, ove necessario, azioni correttive mirate. Nelle posizioni di responsabilità, COLLA S.p.A. promuove inoltre un equilibrato mix

di genere, in coerenza con la propria struttura organizzativa e con i principi di equità e inclusione che guidano il sistema di gestione.

EQUITÀ SALARIALE

COLLA S.p.A., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione riflette ruolo, responsabilità e risultati; eventuali benefit e premi sono legati alla performance.
- Criteri e processi retributivi sono definiti e comunicati in modo chiaro; i dettagli personali sono tutelati dalla privacy.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

COLLA S.p.A. promuove un ambiente di lavoro favorevole alla genitorialità e alle responsabilità di cura, nel rispetto della normativa vigente e tenendo conto delle esigenze delle persone e dell'organizzazione. L'azienda si impegna a facilitare l'accesso alle informazioni relative a congedi, permessi e tutele previste, incoraggiando un utilizzo consapevole e paritario dei diritti sia da parte delle madri sia dei padri. Il rientro al lavoro dopo periodi di assenza legati alla genitorialità o alla cura è accompagnato da un confronto semplice e strutturato, finalizzato a riallineare attività, ruoli e priorità operative. Ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative, vengono valutate soluzioni di flessibilità per favorire la conciliazione tra impegni familiari e professionali. L'attenzione alla maternità è garantita sia nella fase precedente sia in quella successiva alla nascita, assicurando la presenza di interlocutori chiari e tempi di risposta adeguati. La paternità è parimenti valorizzata, promuovendo l'utilizzo dei congedi previsti dalla legge e una condivisione equilibrata delle responsabilità familiari. Le situazioni di cura sono affrontate con rispetto e riservatezza, ricercando, ove fattibile, soluzioni pratiche e sostenibili. L'obiettivo è semplificare i passaggi, ridurre le complessità organizzative e offrire un supporto concreto alle persone. Tale impostazione è oggetto di miglioramento continuo, sulla base dell'esperienza maturata e delle possibilità evolutive dell'organizzazione.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

COLLA S.p.A. promuove l'equilibrio tra vita privata e lavoro attraverso misure rivolte a tutto il personale, senza distinzioni di genere, riconoscendo il valore di un'organizzazione del lavoro sostenibile e attenta alle esigenze delle persone.

Le richieste di conciliazione vengono valutate caso per caso, in confronto con il responsabile di riferimento, privilegiando soluzioni semplici, efficaci e compatibili con le esigenze operative. In particolare, l'azienda favorisce una gestione flessibile dell'organizzazione degli orari e dei turni, una pianificazione attenta delle attività e delle riunioni e una programmazione anticipata di scadenze e periodi di maggiore carico di lavoro. Ove compatibile con il ruolo ricoperto, è possibile ricorrere a soluzioni di part-time. In presenza di esigenze personali documentate, quali visite mediche o responsabilità di

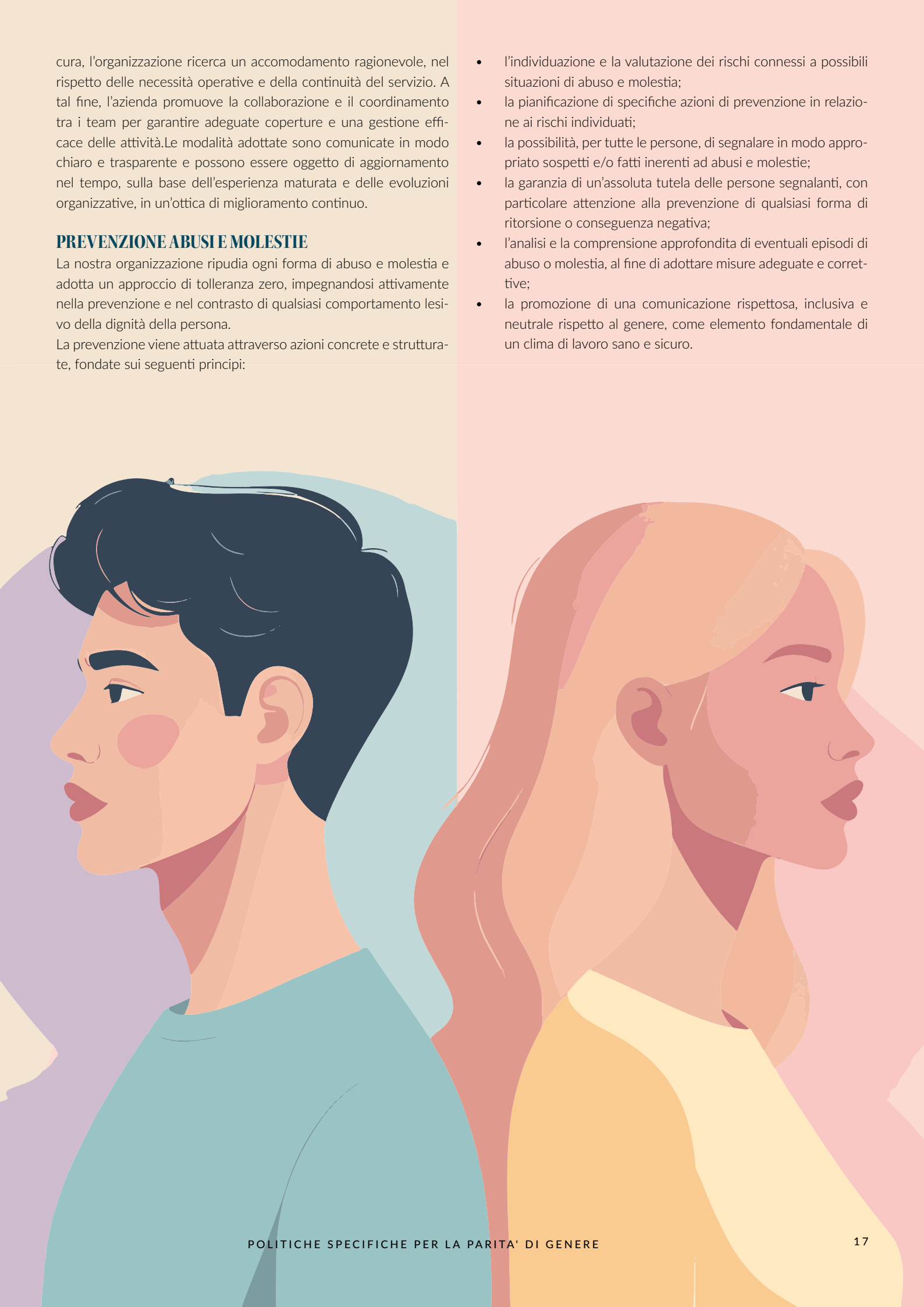
cura, l'organizzazione ricerca un accomodamento ragionevole, nel rispetto delle necessità operative e della continuità del servizio. A tal fine, l'azienda promuove la collaborazione e il coordinamento tra i team per garantire adeguate coperture e una gestione efficace delle attività. Le modalità adottate sono comunicate in modo chiaro e trasparente e possono essere oggetto di aggiornamento nel tempo, sulla base dell'esperienza maturata e delle evoluzioni organizzative, in un'ottica di miglioramento continuo.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta un approccio di tolleranza zero, impegnandosi attivamente nella prevenzione e nel contrasto di qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona.

La prevenzione viene attuata attraverso azioni concrete e strutturate, fondate sui seguenti principi:

- l'individuazione e la valutazione dei rischi connessi a possibili situazioni di abuso e molestia;
- la pianificazione di specifiche azioni di prevenzione in relazione ai rischi individuati;
- la possibilità, per tutte le persone, di segnalare in modo appropriato sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- la garanzia di un'assoluta tutela delle persone segnalanti, con particolare attenzione alla prevenzione di qualsiasi forma di ritorsione o conseguenza negativa;
- l'analisi e la comprensione approfondita di eventuali episodi di abuso o molestia, al fine di adottare misure adeguate e correttive;
- la promozione di una comunicazione rispettosa, inclusiva e neutrale rispetto al genere, come elemento fondamentale di un clima di lavoro sano e sicuro.



PUBBLICITA' E DIFFUSIONE

La presente politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale:

<https://collaspa.it/>.