

Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere di Gpack S.p.A.


Versione 01 del 31/10/2023

“Gpack S.p.A. (nel seguito per brevità “Gpack” o la “Società”) considera di fondamentale importanza nell’implementazione delle proprie strategie aziendali:

- la qualità del prodotto;
- la soddisfazione del cliente;
- la salvaguardia ed il rispetto dell’ambiente;
- la salvaguardia ed il rispetto della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- la continua crescita professionale e competenza dei lavoratori e delle lavoratrici;
- Il comportamento etico;
- Le condizioni sociali interne ed esterne all’ambiente di lavoro;
- la valorizzazione e la tutela della diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro”.

Con l’impegno alla stesura di una Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere, Gpack S.p.A. vuole dimostrare a tutti, lavoratori, lavoratrici e stakeholders che le strategie aziendali si basano da sempre sulla Responsabilità Sociale di impresa e sulla valorizzazione e il rispetto di ciascun individuo, senza distinzioni di genere - sulla base delle proprie competenze e attitudini, mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante.

Tale approccio rappresenta per Gpack S.p.A. soltanto il trampolino di lancio da cui partire per investire sempre di più su ogni individuo che opera per la Società, senza distinzioni di genere, in termini di:




- 
- formazione continua del personale (aventi ad oggetto, tra le altre, la presente Politica, con focus su tematiche di parità di genere e pari opportunità, principi etici, temi e modalità operative adottate dalla Società, pregiudizi e stereotipi legati al genere, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza);
 - incremento delle competenze;
 - crescita professionale;
 - maggior coinvolgimento nelle decisioni aziendali;









Tutto ciò, garantendo, al contempo:

- un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- benessere organizzativo aziendale

L'impegno a tale salvaguardia spinge il datore di lavoro ad operare con un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, secondo gli standard ISO con la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere, quale strumento internazionalmente riconosciuto (ai sensi della Prassi UNI/PDR 125:2022) e idoneo a migliorare continuamente le prestazioni aziendali sociali della Società.

Con la presente Politica, il Datore di Lavoro intende così rendere noto, al personale aziendale, a tutti gli operatori che lavorano per conto di essa ed alle altre parti interessate esterne, che Gpack S.p.A. si impegna:

- 
- uniformarsi a tutti i requisiti posti dalle norme relative alla Responsabilità Sociale e alla Parità di Genere;
 - conformarsi alle Leggi nazionali, a tutte le altre Leggi applicabili al proprio settore e agli altri requisiti ai quali Gpack S.p.A. aderisce, nonché ad ottemperare alle disposizioni contenute nei documenti ufficiali internazionali e alle loro interpretazioni (ILO-ONU etc.);
 - non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile;
 - non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato;
 - garantire ai lavoratori e alle lavoratrici della Società un ambiente di lavoro sicuro e salubre e adottare misure efficaci per prevenire potenziali incidenti, infortuni o malattie, valutando anche i rischi di lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
 - rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati di propria scelta, non interferire in alcun modo nella formazione, nel funzionamento o nella gestione delle suddette organizzazioni di lavoratori o lavoratrici o nel processo di contrattazione collettiva;
 - uniformandosi agli standard internazionali di cui alla Prassi UNI/PDR 125:2022, garantire pari opportunità a tutte le persone che lavorano in Gpack S.p.A. o collaborano con la Società, non ammettendo alcuna forma di discriminazione, in particolare:
- 
- stanziando un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- 
- definendo piani strategici annuali di miglioramento secondo i requisiti della UNI/PDR 125:2022;

-  • realizzando interventi mirati alla revisione dei contenuti del proprio Sistemi di Gestione, specialmente nelle aree che definiscono gli indicatori di performance (c.d. KPI) per la Parità di genere (i.e. cultura e strategia, governance, processi inerenti alle risorse umane, opportunità, equità remunerativa, genitorialità), individuati anche attraverso l’ascolto di tutti, lavoratori e lavoratrici, per mezzo di indagini periodiche sulla percezione delle azioni intraprese dalla Società in materia di parità di genere;
-  • monitorando periodicamente i dati relativi alle procedure di selezione del personale, ai trattamenti retributivi per genere e parità di inquadramento, alle misure poste a sostegno della genitorialità, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
-  • garantendo a tutti, lavoratori e lavoratrici, il diritto a confrontarsi continuamente e in via costruttiva con la Società e i suoi esponenti, in modo da individuare quali sono i punti di forza e quelli di debolezza di ognuno di loro di talché, esclusivamente sulla base di questi elementi e sulla meritocrazia, vengano adottate tutte le decisioni inerenti all’avanzamento di carriera, nonché alle politiche retributive;
-  • rispettando il diritto dei propri dipendenti ad una retribuzione dignitosa, rifiutando trattamenti retributivi, premianti o disincentivanti, che trovano il loro fondamento esclusivamente nel genere di appartenenza, anche attraverso la diffusione a tutti, lavoratori e lavoratrici, dei criteri seguiti e degli standard richiesti per l’accesso a determinati trattamenti retributivi;
-  • ambendo ad una rappresentanza paritetica di donne e uomini a parità di merito nell’attribuzione delle posizioni manageriali per le quali la Società;
-  • garantendo che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico;
-  • ricercando il maggior equilibrio possibile tra la vita privata e quella lavorativa di tutti, lavoratori e lavoratrici, specialmente di quelli che intendano diventare genitori, così supportando la maternità e la paternità e consentendogli di bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le esigenze della famiglia;
-  • rifiutando ogni tipo di discriminazione, violenza, minaccia e molestia - di natura fisica, sessuale o psicologica – attraverso la prevenzione di ogni comportamento, alla

sensibilizzazione della popolazione aziendale e il monitoraggio continuo di eventuali comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro, all'interno o all'esterno;



- applicando la politica della “zero tolerance” a qualsiasi condotta contraria ai principi e ai valori della parità di genere o che sia discriminatoria, violenta o molesta, verificatasi sui luoghi di lavoro, che quindi sarà oggetto di accertamenti ed eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari. A tal fine la Società istituisce la casella e-mail miglioriamoinsieme@gpack.eu quale canale dedicato alle segnalazioni in merito ad atti, comportamenti od omissioni lesivi dei principi della parità di genere di cui alla presente Politica nonché ad ogni altro documento adottato dalla Società ai sensi della UNI PDR 125/2022, al codice delle pari opportunità e norme complementari nonché a ogni altra normativa cui la predetta UNI PDR 125/2022 rinvia (ad es. processi discriminatori di selezione, assunzione, promozione e crescita professionale discriminatori, ingiustificata differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze, comportamenti e/o linguaggio discriminatorio e irrispettoso delle diversità di genere, episodi di molestie o mobbing). **Le segnalazioni sono valutate dal Comitato Guida assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante.**



- garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale nei confronti del personale;



- rispettare le leggi, gli standard di settore applicabili in materia di orario di lavoro e festività;
- garantire il costante monitoraggio e miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e la Parità di Genere definendo – nell'ambito delle riunioni di Riesame della Direzione - obiettivi specifici di miglioramento e verificandone il raggiungimento per mezzo della redazione del Riesame della Direzione della Responsabilità Sociale e della Parità di Genere, richiedendo che gli stessi principi di responsabilità sociale e di parità di genere cui si sottopone, siano seguiti da lavoratori, lavoratrici e stakeholders, ognuno per la parte di suo interesse ed in relazione al contesto in cui si trova, inclusi tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura del prodotto/servizio oggetto della sua attività;
- mantenere costantemente rapporti proattivi e continuativi con le parti sociali (sindacati);
- mettere a disposizione di tutti i lavoratori e lavoratrici, adeguati e idonei attraverso cui poter dare suggerimenti finalizzati al miglioramento continuo del Sistema di Gestione mediante l'ascolto di proposte o iniziative avanzate da ogni lavoratore e lavoratrice. Le proposte di miglioramento in



tema di Parità di genere possono essere comunicate in occasione di survey interne o audit interni ovvero mediante comunicazioni dirette ai membri del Comitato Guida utilizzando la casella e-mail miglioriamoinsieme@gpack.eu. Per ogni proposta e iniziativa di miglioramento pervenuta, il Comitato Guida, previa valutazione sulla pertinenza e fattibilità della proposta ed eventuale coinvolgimento della Direzione, pianificherà l'iniziativa e, monitorandone la correttezza degli avanzamenti rispetto alla pianificazione, ne valuterà la complessiva efficacia.

La formalizzazione di tali iniziative è prevista mediante compilazione ed aggiornamento del "Registro progetti di miglioramento e Azioni correttive".

- revisionare periodicamente la Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere, nel corso del Riesame della Direzione, al fine di adeguarla ai risultati del Sistema di Gestione di Gpack S.p.A. e alle mutate condizioni di inserimento della stessa nel contesto territoriale e socioeconomico.
- coinvolgere in prima persona il Datore di Lavoro nel rispetto e nell'attuazione di questi principi assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico e alle parti interessate.

Gpack S.p.A. sottolinea l'importanza del coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici in tutte le tematiche sociali (inclusa la parità di genere)/ambientali/di salute e sicurezza, motivo per il quale ha messo a disposizione di tutti adeguati e idonei strumenti, attraverso cui poter dare suggerimenti in ottica di miglioramento del benessere aziendale.

Truccazzano, 31/10/2013

Alessandro Floris
Amministratore Delegato



