

# Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere

Versione 00G del 16 gennaio 2026

## Visione Strategica e Valori Cardine

**Gpack General Packaging S.r.l.** (nel seguito per brevità “Gpack GP” o la “Società”) considera di fondamentale importanza nell’implementazione delle proprie strategie aziendali:

- La qualità eccellente del prodotto e la piena soddisfazione del cliente;
- La salvaguardia ed il rispetto dell’ambiente e la sostenibilità dei processi;
- La salvaguardia ed il rispetto della sicurezza e del benessere di tutto il personale;
- La continua crescita professionale e la valorizzazione delle competenze;
- Il comportamento etico e la responsabilità verso le comunità locali;
- La valorizzazione e la tutela della diversità, dell’equità e dell’inclusione come motori di innovazione e pari opportunità sul luogo di lavoro.

**Con la presente Politica, Gpack GP conferma il proprio impegno verso tutte le persone della Società e gli stakeholder. Le strategie della Società si basano sulla valorizzazione e il rispetto di ciascun individuo, senza distinzioni di genere, garantendo che lo sviluppo professionale avvenga sulla base di competenze e attitudini, mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante.**

### ***KPI di Riferimento (Cultura e Strategia):***

- *Esistenza di un Piano Strategico per la Parità di Genere approvato dalla Direzione;*
- *Stanziamiento di un budget annuo dedicato alle attività di inclusione;*
- *Frequenza delle comunicazioni interne ed esterne su temi di parità e diversità.*

## Investimento sul Capitale Umano

Tale approccio rappresenta per Gpack GP soltanto il trampolino di lancio per investire costantemente su ogni individuo che opera per la Società, in termini di:

- **Formazione continua e specifica:** con percorsi dedicati ai principi etici, alla parità di genere, al superamento dei pregiudizi inconsci (*unconscious bias*) e degli stereotipi, nonché alla prevenzione di ogni forma di violenza e molestia (politica della “tolleranza zero”);
- **Incremento delle competenze e crescita professionale:** garantendo pari opportunità di accesso ai ruoli di responsabilità;
- **Coinvolgimento:** maggior partecipazione nelle decisioni aziendali e promozione del benessere organizzativo in un ambiente sicuro e salubre.

Per concretizzare tali impegni, la **Direzione Aziendale** adotta un Sistema di Gestione Integrato certificato secondo gli standard ISO e la Prassi **UNI/PDR 125:2022**, quale strumento idoneo a migliorare continuamente le prestazioni aziendali e sociali della Società.

**KPI di Riferimento (Governance):**

- *Percentuale di rappresentanza di genere negli organi di governo e controllo;*
- *Presenza e operatività del Comitato Guida per la Parità di Genere;*
- *Numero di riunioni periodiche di monitoraggio dei KPI e di revisione della politica.*

## **Impegni Operativi e Conformità**

Gpack GP si impegna formalmente a:

- **Conformità Normativa:** Uniformarsi ai requisiti delle norme sulla Responsabilità Sociale e Parità di Genere, rispettando le Leggi nazionali, gli standard internazionali (ILO-ONU) e i contratti collettivi;
- **Diritti Umani:** Non ricorrere né dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile, forzato o obbligato;
- **Salute e Genitorialità:** Garantire un ambiente sicuro, adottando misure per prevenire infortuni e valutando specificamente i rischi per le lavoratrici puerpere, in gravidanza o allattamento;
- **Libertà Sindacale:** Rispettare il diritto di tutto il personale di aderire a sindacati e non interferire nei processi di contrattazione collettiva;

- **Dignità e Rispetto:** Garantire il non utilizzo né tollerare punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, o abuso verbale. Non è ammessa alcuna forma di discriminazione, violenza o molestia, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro.

**KPI di Riferimento (Processi HR e Opportunità):**

- *Percentuale di nuove assunzioni bilanciata per genere (a parità di competenze);*
- *Garanzia di shortlist (rose di candidati finali) paritetiche nei processi di selezione;*
- *Ore di formazione annue erogate su pregiudizi inconsci (unconscious bias) e leadership;*
- *Percentuale di promozioni e passaggi di livello monitorata per genere.*

## **Azioni Concrete per la Parità (UNI/PDR 125:2022)**

In conformità agli standard internazionali, la Società garantisce pari opportunità attraverso:

- **Risorse e Piano Strategico:** Stanziamento di un budget annuale e definizione di piani di miglioramento basati su indicatori di performance (KPI) nelle aree di governance, processi HR ed equità remunerativa;
- **Monitoraggio Dati:** Verifica periodica delle procedure di selezione, dei trattamenti retributivi, della formazione e delle promozioni professionali per garantire la meritocrazia;
- **Equità Salariale:** Rifiuto di trattamenti retributivi o premianti basati sul genere, diffondendo criteri trasparenti per l'accesso a tali trattamenti;
- **Rappresentanza Manageriale:** Ambire a una rappresentanza paritetica di donne e uomini nelle posizioni manageriali e nei panel di relatori per eventi o convegni;
- **Work-Life Balance:** Ricercare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, supportando attivamente la maternità e la paternità.

**KPI di Riferimento (Equità Remunerativa):**

- *Monitoraggio del divario retributivo per genere e inquadramento (Gender Pay Gap);*
- *Equità nella distribuzione della parte variabile (premi di risultato e MBO);*
- *Numero di audit interni specifici sulla parità salariale e trasparenza retributiva;*
- *KPI di Riferimento (Equità Remunerativa).*

**KPI di Riferimento (Tutela della Genitorialità):**

- *Tasso di rientro al lavoro dopo la maternità con mantenimento del ruolo;*
- *Percentuale di utilizzo del congedo di paternità da parte dei dipendenti padri;*
- *Presenza di misure di flessibilità (orari, permessi) a supporto dei carichi di cura familiare.*

## **Partecipazione, Ascolto e Segnalazioni**

Gpack GP mette a disposizione strumenti idonei per il miglioramento continuo e la tutela del personale:

- **Canale Propositivo:** La casella e-mail **miglioriamocinsieme@Gpack.eu** per suggerimenti e iniziative sulla Parità di Genere. Le proposte saranno valutate dal Comitato Guida per la fattibilità e l'inserimento nel "Registro progetti di miglioramento";
- **Canale di Segnalazione:** La piattaforma **Global Leaks**, per segnalare in modo protetto e riservato atti lesivi (discriminazioni, molestie, mobbing, disparità salariali). Le segnalazioni sono valutate dal Comitato Guida assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante;
- **Dialogo Sociale:** Mantenimento di rapporti proattivi con le organizzazioni sindacali.

**KPI di Riferimento (Miglioramento Continuo):**

- *Numero di proposte di miglioramento ricevute, valutate e attuate;*
- *Risultati delle indagini periodiche di clima (survey) sulla percezione della parità;*
- *Tempo medio di risposta e gestione delle segnalazioni ricevute tramite i canali ufficiali.*

## **Leadership e Governance del Sistema**

La **Direzione Aziendale** si impegna in prima persona nell'attuazione di questi principi, assicurando che la **Politica** sia documentata, operante, diffusa a tutto il personale e resa disponibile agli stakeholder esterni.

La presente **Politica** viene revisionata periodicamente durante il **Riesame della Direzione** per adeguarla ai risultati ottenuti e alle mutate condizioni del contesto socio-economico. La Società richiede che i medesimi principi siano seguiti da tutti i fornitori coinvolti nella catena di fornitura.

Gpack GP ribadisce che il coinvolgimento attivo di ogni individuo è la chiave per il miglioramento del benessere aziendale e degli standard sociali.

***KPI di Riferimento (Leadership e Supply Chain):***

- *Raggiungimento degli obiettivi numerici definiti nel Piano Strategico annuo;*
- *Percentuale di fornitori strategici valutati o sensibilizzati sui temi della parità di genere;*
- *Pubblicazione periodica dei risultati raggiunti verso le parti interessate esterne.*

Bottanuco, 26/1/2026

Alessandro Floris

*Amministratore Unico*

