Politica di Gestione del Capitale Umano di Gpack General Packaging S.r.l.

Versione 01G del 16 gennaio 2026

Principi, Scopo e Campo di Applicazione

Gpack General Packaging S.r.l. (nel seguito per brevità "Gpack GP" o la "Società") **riconosce come valore fondamentale il rispetto della dignità umana, dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici e dei principi etici universali.** Si impegna perciò a garantire condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose, in tutte le proprie attività e lungo la catena di fornitura.

La presente Politica definisce i principi con cui la Società tutela i diritti umani e del lavoro, previene ogni forma di schiavitù moderna, lavoro forzato e lavoro minorile e gestisce le relazioni sindacali.
I temi della parità di genere, dell'inclusione, della formazione e dello sviluppo professionale sono trattati nella GPD-07 Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere della Società, che la presente Politica integra.
La Politica si applica al sito produttivo della Società di Bottanuco. Vale per tutti coloro che lavorano per Gpack GP o per suo conto, compresi dipendenti, lavoratori somministrati, agenti, collaboratori, appaltatori, fornitori e altri partner commerciali.

Riferimenti normativi

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in particolare la n. 29 e la n. 105 sul lavoro forzato, la n. 138 e la n. 182 sul lavoro minorile, la n. 87 e la n. 98 sulla libertà sindacale e la contrattazione collettiva, la n. 100 e la n. 111 sulla parità di retribuzione e la non discriminazione;
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e Linee Guida OCSE per le imprese multinazionali;
- Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia;
- CCNL Editoria e Grafica – Industria Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende grafiche, editoriali, digitali ed affini (codice CNEL G011)
- CCNL Carta – Industria Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende esercenti l'industria della carta e cartone, della cellulosa, pasta legno, fibra vulcanizzata e presfibra e per le aziende cartotecniche e trasformatrici della carta e del cartone (codice CNEL G022)
- Modern Slavery Act 2015 (Regno Unito);

- D.Lgs. 24/2023 in materia di whistleblowing.

Diritti Umani e Non Discriminazione

Gpack GP si impegna a:






- **Diritti Umani:** Rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale nelle proprie attività e promuoverne il rispetto lungo la catena di fornitura;
- **Non Discriminazione:** Rifiutare qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità, orientamento sessuale, religione, opinioni politiche, nazionalità, origine sociale o adesione sindacale, attuando le azioni per la parità e l'inclusione definite nella Politica della Responsabilità Sociale e di Parità di Genere;



- **Ambiente Rispettoso:** Mantenere un ambiente di lavoro libero da ogni forma di violenza, minaccia o molestia e promuovere rispetto e integrità nelle relazioni con colleghi, clienti, fornitori e partner.

KPI di Riferimento (Diritti Umani):

- *Numero di segnalazioni relative a violazioni dei diritti umani ricevute e gestite;*
- *Percentuale di personale informato sui contenuti della presente Politica.*

Lavoro Forzato, Lavoro Minorile e Schiavitù Moderna

La schiavitù moderna è un crimine e una violazione fondamentale dei diritti umani. Comprende schiavitù, servitù, lavoro forzato o coatto e tratta di esseri umani, come definiti dal Modern Slavery Act 2015 e dalle altre leggi in materia. Gpack GP ne vieta tassativamente ogni forma in tutti i propri siti, la contrasta lungo tutta la catena di fornitura e a tal fine si impegna a:




- **Lavoro Forzato:** Non ricorrere né dare sostegno a lavoro forzato, coatto o vincolato da debiti, né a lavoro svolto da vittime di tratta;
- **Lavoro Minorile:** Non impiegare persone al di sotto dell'età minima prevista dalla legge, verificando l'età e i documenti al momento dell'assunzione, e tutelare i giovani lavoratori escludendoli dalle attività pericolose e dal lavoro notturno;




- **Libertà del Lavoratore:** Garantire la libertà di dimissioni nel rispetto del preavviso contrattuale, non trattenere documenti d'identità o di viaggio e non richiedere depositi, cauzioni o costi di assunzione;




- **Somministrazione e Appalti:** Avvalersi solo di agenzie per il lavoro autorizzate e verificare che agenzie e appaltatori applichino le condizioni di lavoro previste dalla legge e dai contratti, per prevenire ogni forma di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;




- **Sensibilizzazione:** Formare il personale a riconoscere i segnali di lavoro forzato e di sfruttamento e a comportarsi secondo i principi della presente Politica.

KPI di Riferimento (Lavoro Forzato e Minorile):

- *Numero di non conformità relative a lavoro forzato o minorile emerse negli audit interni e di seconda e terza parte;*
- *Percentuale di agenzie e appaltatori con documentazione verificata.*

Condizioni di Lavoro

Gpack GP si impegna a:



- **Orario di Lavoro:** Rispettare i limiti di legge e dei CCNL applicati su orario, lavoro straordinario, riposi e festività, mantenendo lo straordinario entro i limiti previsti e retribuendolo secondo il contratto;




- **Retribuzione:** Corrispondere una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali, con buste paga chiare e comprensibili e senza trattenute diverse da quelle previste dalla legge o dal contratto;




- **Salute e Sicurezza:** Garantire luoghi di lavoro sicuri e salubri attraverso il Sistema di Gestione certificato ISO 45001, con la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

KPI di Riferimento (Condizioni di Lavoro):

- *Ore di lavoro straordinario pro capite;*
- *Numero di casi di superamento dei limiti di orario;*
- *Tasso di turnover del personale.*

Libertà di Associazione e Relazioni Sindacali

Gpack GP riconosce a tutto il personale il diritto di associazione per la tutela dei propri interessi e il diritto di essere rappresentato da organismi sindacali. Considera la contrattazione collettiva lo strumento privilegiato per definire le condizioni di lavoro e per regolare i rapporti con le organizzazioni sindacali, e si impegna a:



- **Libertà Sindacale:** Garantire che ogni lavoratore possa aderire a un sindacato ed esserne rappresentato senza discriminazioni, e che i rappresentanti dei lavoratori non subiscano penalizzazioni o ritorsioni;



- **Dialogo e Partecipazione:** Mantenere un confronto aperto e trasparente con le rappresentanze sindacali su condizioni di lavoro, cambiamenti organizzativi, politiche salariali e salute e sicurezza, ricercando soluzioni consensuali agli eventuali conflitti attraverso la negoziazione;



- **Miglioramento delle Relazioni:** Pianificare incontri periodici tra rappresentanze sindacali e Direzione, prevenire le controversie con il dialogo, organizzare sessioni formative per rappresentanti e figure chiave sulle normative del lavoro e sulle pratiche negoziali e monitorare le condizioni di lavoro raccogliendo il feedback delle rappresentanze.

KPI di Riferimento (Relazioni Sindacali):

- *Numero di incontri con le rappresentanze sindacali;*
- *Numero di accordi aziendali sottoscritti;*
- *Numero di controversie di lavoro aperte e risolte.*

Catena di Fornitura

Gpack GP richiede ai propri fornitori il rispetto dei medesimi principi e si impegna a:



- **Codice di Condotta:** Richiedere ai fornitori l'adesione al Codice di Condotta Fornitori;



- **Valutazione del Rischio:** Esaminare periodicamente la catena di fornitura per valutare il rischio di violazioni dei diritti umani e del lavoro e adottare le misure appropriate quando un rischio viene identificato;

- **Verifica dei Fornitori:** Valutare la condotta di ciascun fornitore rispetto al Codice al momento dell'assegnazione di attività o del rinnovo del contratto, richiedendo azioni correttive quando necessario.

KPI di Riferimento (Catena di Fornitura):

- *Percentuale di fornitori strategici che hanno sottoscritto il Codice di Condotta Fornitori;*
- *Numero di valutazioni del rischio svolte e di azioni correttive richieste.*

Segnalazioni, Leadership e Revisione

La **Direzione Aziendale** si impegna in prima persona nell'attuazione di questi principi. Assicura che la Politica sia diffusa a tutto il personale tramite la intranet aziendale e resa disponibile al pubblico sul sito www.gpackgp.eu

- **Canale di Segnalazione:** La piattaforma Global Leaks, per segnalare in modo protetto e riservato violazioni, anche solo sospette, della presente Politica. Le segnalazioni sono gestite secondo la Procedura Whistleblowing adottata dalla Società, che garantisce la riservatezza dell'identità di chi segnala e la tutela da ogni forma di ritorsione;
- **Revisione:** La Politica è revisionata durante il **Riesame della Direzione** alla luce degli esiti di audit e monitoraggi, del feedback del personale e delle rappresentanze sindacali, dei cambiamenti normativi e delle segnalazioni ricevute, verificando che a queste ultime sia stato dato un seguito adeguato. Ogni modifica è approvata dall'Amministratore Unico e comunicata a tutti i destinatari.

KPI di Riferimento (Governance della Politica):

- *Percentuale di segnalazioni relative alla presente Politica chiuse con azioni di follow-up;*
- *Rendicontazione annuale dei KPI della presente Politica nel Riesame della Direzione.*

Bottanuco, 20/X/2026
Alessandro Floris
Amministratore Unico

I numeri indicati a fianco di ciascun impegno (SDG) identificano gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite a cui l'impegno contribuisce.