

POLITICA GLOBALE

Documento costitutivo del Piano d'azione per l'attuazione delle politiche di Parità di genere
(UNI/PdR 125:2022)

POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

«Simplast è un'azienda di famiglia e di famiglie. La prima è quella fondata da mio padre, che ho l'onore di portare avanti. Le altre sono quelle dei nostri dipendenti, con i quali abbiamo instaurato un rapporto profondo di intesa, amicizia e responsabilità»

La storia del Gruppo Simplast è quella di un'azienda che ha saputo precorrere i tempi, fondendo la qualità del saper fare artigiano con il know how tecnologico più all'avanguardia, in grado di affrontare le sfide più difficili.

Dalla sua fondazione, la Società, consapevole dell'importanza strategica primaria che rivestono le risorse umane, ne tutela e promuove il valore, allo scopo di migliorare il patrimonio di competenze individuale ed aziendale. In tale prospettiva, la Società gestisce le risorse umane a partire dalle caratteristiche personali e professionali individuali del lavoratore, di pari opportunità e di merito, garantendo il coinvolgimento del personale negli obiettivi e nelle procedure aziendali, nonché adeguata attività di formazione.

Per questa ragione, si impegna a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita e del lavoro dei collaboratori e a creare un posto di lavoro sano, dove tutti i vari attori coinvolti riescano a fare squadra per raggiungere, in un'ottica di crescita collettiva, gli obiettivi di business.

Simplast crede e diffonde il principio dell'“uguaglianza” valorizzando la **diversità, l'inclusione (D&I) e, più in particolare, la parità di trattamento tra uomini e donne**, elementi fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro dove le risorse umane rappresentano un fattore primario di successo.

Tutte le risorse, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. A tal fine, Simplast svolge, in via continuativa, attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i suoi *stakeholder*, organizzando anche incontri e percorsi formativi.

La Società, infatti, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A chi ci rivolgiamo

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Simplast, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi come un punto di riferimento per le altre realtà aziendali operanti nel medesimo settore di attività.

La Società predispone e diffonde un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Gestione per la Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché il Codice Etico.

Politiche Collegate

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

In riferimento ai temi della parità di genere, Simplast si è dotata di politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

Selezione ed assunzione

Il processo di selezione si svolge nel rispetto delle pari opportunità e della persona, in modo strutturato e chiaramente esplicitato. In conformità a questo principio, la selezione si basa sulle competenze e le professionalità individuali, in linea con le esigenze dell'azienda. Il processo di selezione avviene indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, disabilità, etnia, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, che non costituiscono criterio di valutazione.

La Società si impegna, inoltre, a porre in essere tutte le attività che facilitino l'inserimento del neo-assunto in un ambiente collaborativo che favorisca la crescita professionale.

Promuove e compensa le persone considerando unicamente i risultati e la performance lavorativa.

Gestione della Carriera

La Società ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi e si impegna ad offrire opportunità di sviluppo (formazione, attività di sviluppo on the job), senza alcuna discriminazione, a uomini e donne in base al ruolo ricoperto, alle relative responsabilità, alla valutazione della prestazione, al potenziale. La Società sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

Equità salariale

Simplast si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Genitorialità

Simplast valorizza la genitorialità e ne riconosce il potenziale anche in termini di acquisizione di nuove competenze.

Pertanto, garantisce l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non pone alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

In particolare, promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Simplast consapevole dell'importanza che la soddisfazione dei dipendenti produce in termini di qualità e produttività del lavoro e che tale soddisfazione è determinata anche dall'equilibrio tra vita lavorativa e personale, nonché dalla sostenibilità del potere d'acquisto, si impegna nell'implementare politiche e strumenti innovativi di incentivazione, di natura non strettamente monetaria, volti all'incremento del benessere personale e, ove consentito dalla normativa, familiare ed al miglioramento del work-life balance

Per conseguire tali obiettivi, è stato introdotto, in aggiunta ai classici strumenti di incentivazione monetaria e ai benefici che già l'Azienda eroga ai propri dipendenti, un piano di welfare aziendale con lo scopo di assicurare al personale dipendente la possibilità di fruire di una serie di servizi finalizzati al supporto della vita personale e familiare.

Prevenzione abusi e molestie

Simplast è da sempre contraria ad ogni forma di discriminazione o molestia e promotrice di misure di prevenzione con un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della Società.

In questo quadro, le politiche adottate rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea.



La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, dei canali di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Modello, del Codice Etico e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro.

Simplast sostiene il principio di non ritorsione e garantisce la segretezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

Il progresso e l'innovazione si avverano solo attraverso un'evoluzione della cultura volta all'uguaglianza e parità di genere.

15 maggio 2023

Presidente del Cda

LORENZIN VINCENZO