

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

*Rev. 0 del 14 giugno 2024*

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Verindplast nasce nel 1997 dall'esperienza quarantennale del fondatore Nicola Salomone nel trattamento di metalli e plastiche. L'Azienda, con sede ad Atesa (Chieti), svolge servizi di verniciatura industriale a liquido e a polveri in collaborazione con i maggiori player mondiali del settore principalmente moto-motive, cui si aggiungono progetti e attività anche in ambito automotive, arredo, veicoli elettrici, bikes, elettronica e marine.

Nel 2017, in occasione del ventesimo anno di attività aziendale, è stato inaugurato un secondo sito produttivo nella medesima località (Atessa).

Infine nel 2022 il secondo stabilimento ha visto la realizzazione di ulteriore ampliamento strutturale dell'area produttiva di circa 4000 mq.

Ad oggi l'organizzazione presenta un organico interno di circa 150 persone.

Al fine di valorizzare la propria forza lavoro anche in alcuni aspetti di vita extra-lavorativa e creare legami stabili tra vertici aziendali e le risorse, sono state portate avanti nel tempo varie iniziative, quali ad esempio: il Family Day in occasione dell'inaugurazione del secondo stabilimento, pranzi/cene in occasione delle principali festività da calendario, momenti di valorizzazione del ruolo sociale e lavorativo della donna in occasione dell'8 marzo.

Con il proprio codice etico nella revisione ultima del 21 Luglio 2023, Verindplast ha voluto comunicare la propria mission e i propri valori.

In particolare, il fine ultimo che distingue Verindplast dai propri competitor, sotto il profilo della mission, è quello di dare un prodotto di qualità sostenibile, di stampo artigianale e che sia il risultato di un lavoro di squadra in cui spicchino rispetto e valorizzazione delle risorse umane.

Per quanto attiene ai valori aziendali, sono stati, quindi, declinati in:

- Lavoro di squadra
- Artigianalità
- Qualità
- Responsabilità
- Dinamicità
- Creatività
- Passione
- Sviluppo.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Verindplast ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Verindplast rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Verindplast, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA

- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Verindplast concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- ✓ tutela della donna sul luogo di lavoro in relazione a un contesto/settore, quale quello metalmeccanico, tradizionalmente a forte presenza maschile;
- ✓ interventi di sensibilizzazione e formazione di tutta la popolazione aziendale in tema di parità di genere;
- ✓ inserimento e/o reinserimento nel mercato del lavoro di donne in uscita da percorsi anti-violenza certificati e da sviluppare in collaborazione con centri anti-violenza.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati poco sopra, la Direzione di Verindplast ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

### Verindplast s.r.l.

Sede legale ed operativa n. 1 - Via Genova, 24 - 66041 Atessa (CH)

Sede operativa n. 2 - Via Pescara, 59 - 66041 Atessa (CH)

tel + 39 0872 889157 / 0872 665005 / fax +39 0872 888209 - p.iva 01804500690

Verindplast si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a erogare una formazione ad hoc a tutti/e i/le dipendenti sulle tematiche di inclusione e parità di trattamento;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare del personale attraverso modalità di lavoro (*smart working, possibili part – time reversibili e forme di flessibilità oraria*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile
- ✓ a garantire, al rientro dai congedi sia di maternità che di paternità, che la persona rientri nello stesso posto di lavoro e con la stessa retribuzione.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Guardando nello specifico alle singole macro – aree della UNI PDR 125:2022, Verindplast assume i seguenti impegni:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

*Nella procedura di gestione delle risorse umane, per la parte di selezione ed assunzione, si assicura l'assenza di domande inerenti alla sfera privata rivolte al candidato e/o alla candidata quali, ad esempio, domande su eventuali gravidanze, figli, anziani da gestire, etc. Sotto questo profilo viene anche garantita una formazione ad hoc per le figure che possano intervenire nei colloqui oltre il dipartimento HR.*

### Gestione della carriera

*Al fine di dare una prova oggettiva dei criteri meritocratici attraverso cui passa la progressione di carriera, sono in fase di lavorazione sia schede di “addestramento” che schede volte a fotografare le competenze esistenti e quelle da acquisire per i profili chiave su cui è possibile investire in sviluppo (c.d. di progressione).*

### Equità salariale

*Viene assicurato sia ai padri che alle madri il rientro, post congedo ed eccetto eventuali variazioni debitamente comunicate e valutate, nello stesso posto di lavoro e con la stessa retribuzione. Si studieranno eventuali impatti di bonus, superminimi e simili al fine di non alimentare eventuali gap e in generale verrà effettuato un monitoraggio dei salari a parità di mansione, livello e competenze.*

### Genitorialità, cura

*Per valorizzare l'esperienza della genitorialità e semplificare anche la parte di gestione burocratica attinente alle richieste di accesso ai congedi, viene redatto un Manuale ad hoc (Parents Kit) volto a riassumere la legislazione attualmente in vigore e le diverse possibilità di flessibilità nell'accesso al congedo di maternità obbligatorio nonché il flusso di informazioni da fornire anche al dipartimento HR.*

### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

*Benché già in uso ancor prima del Covid, si sono formalizzate le possibilità di accesso al lavoro agile in accordi individuali specifici. Parimenti la buona prassi di venire incontro al personale con*

*flessibilità in ingresso e in uscita è stata formalizzata nel regolamento aziendale senza porre un tetto massimo alla medesima flessibilità oraria, ma ancorandola solo alla compatibilità con le esigenze tecnico – produttive ed organizzative.*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

*Sin dal dicembre 2023, Verindplast ha redatto una specifica informativa per rendere noto a tutte e tutti le/i dipendenti il suo atteggiamento di tolleranza zero rispetto a fenomeni di violenza e molestia non solo fisica ma anche verbale ovvero consistente in atteggiamenti sessisti. Al fine di spingersi ancora oltre nel suo impegno verso le donne vittime di violenza, compresa quella domestica, è in corso di sviluppo la collaborazione con centri antiviolenza, anche in ottica di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro delle vittime stesse.*

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

## DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale mediante caricamento su sistema gestionale accessibile anche tramite l'app aziendale ad uso del singolo. La medesima politica viene altresì condivisa con i principali clienti/fornitori e collaboratori nel settore HR (es. APL) attraverso comunicazione e-mail. Infine, è aperta a tutti in quanto liberamente consultabile sul sito istituzionale [www.verindplast.com](http://www.verindplast.com)

La presente politica è emanazione diretta dell'Alta Direzione ed è stata approvata il 14 giugno 2024.