

Sistema di Gestione per la Parità di Genere

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Ai sensi della UNI/PdR 125:2022

1. PREMESSA

Jcoplastic S.p.A. (di seguito anche “l’Azienda”), fondata nel 1963 a Battipaglia e oggi punto di riferimento globale nella produzione di contenitori in plastica riciclabile, crede fermamente in un modello industriale fondato sulla reciprocità tra impresa, persone e pianeta. In coerenza con la propria visione, missione e valori aziendali – in particolare il rispetto delle persone, l’equità e l’inclusività – adotta la presente Politica per la Parità di Genere quale impegno formale e strategico nei confronti di tutti i propri stakeholder.

La presente Politica è redatta in conformità alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 “Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere”, nonché ai principi della UNI ISO 30415:2021 in materia di diversità e inclusione. Essa si inserisce nel più ampio quadro normativo delineato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162 sulla parità salariale, dalla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2026 e dalla Missione 5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L’Azienda riconosce che la parità di genere costituisce l’Obiettivo 5 dell’Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e rappresenta un fattore determinante per la competitività, l’innovazione e la sostenibilità d’impresa.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica ha lo scopo di definire i principi, gli obiettivi strategici e le linee d’azione che Jcoplastic S.p.A. si impegna a perseguire per garantire la parità di genere all’interno della propria organizzazione, favorire un ambiente di lavoro inclusivo e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta basata sul genere.

Il campo di applicazione comprende:

- Tutte le sedi operative di Jcoplastic S.p.A. sul territorio nazionale;
- Tutto il personale dipendente, a prescindere dalla tipologia contrattuale, inquadramento, livello e funzione;
- I processi di selezione, assunzione, formazione, sviluppo professionale, valutazione delle prestazioni e retribuzione;
- I rapporti con fornitori, clienti, partner commerciali e tutti gli stakeholder che operano con l’Azienda;

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag. 1/7
-------------------	-------	-----------------	--	----------

- Le società controllate e collegate del Gruppo, per quanto applicabile e secondo le modalità definite dalla Capogruppo.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica è stata elaborata tenendo conto dei seguenti riferimenti:

- UNI/PdR 125:2022 – Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- UNI ISO 30415:2021 – Gestione delle risorse umane: Diversità e inclusione;
- UNI EN ISO 9001 – Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 14001 – Sistemi di gestione ambientale;
- UNI ISO 45001 – Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro;
- SA 8000 – Responsabilità Sociale;
- UNI CEI EN ISO 50001 – Sistemi di gestione dell'energia;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità);
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 (Parità salariale);
- Decreto della Ministra per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022;
- Costituzione della Repubblica Italiana, artt. 3, 37 e 51;
- Direttive europee in materia di parità di trattamento e non discriminazione;
- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile – Obiettivo 5 (Gender Equality).

4. PRINCIPI FONDAMENTALI

Jcoplastic S.p.A. ispira la propria azione ai seguenti principi fondamentali:

4.1 Parità di trattamento e non discriminazione

L'Azienda garantisce parità di trattamento a tutte le persone, senza distinzione alcuna di genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, religione, condizione di disabilità, stato civile o di gravidanza. Ogni forma di discriminazione diretta o indiretta è espressamente vietata e sanzionata.

4.2 Equità retributiva

L'Azienda si impegna a garantire l'equità retributiva tra uomini e donne a parità di mansioni, competenze, esperienza e responsabilità, monitorando periodicamente i dati retributivi disaggregati per genere e intervenendo tempestivamente laddove si rilevino disparità ingiustificate.

4.3 Pari opportunità di crescita e sviluppo professionale

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.2/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------

L'Azienda promuove pari opportunità di accesso alla formazione, allo sviluppo delle competenze, all'avanzamento di carriera e all'assunzione di ruoli di responsabilità, operando affinché i criteri di selezione e valutazione siano trasparenti, meritocratici e privi di pregiudizi di genere.

4.4 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Jcoplastic S.p.A. riconosce il valore della genitorialità come esperienza che riguarda equamente entrambi i generi. L'Azienda si impegna a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso strumenti di flessibilità organizzativa, supporto al rientro dalla maternità e dalla paternità, e misure volte a prevenire qualsiasi penalizzazione professionale legata alla genitorialità.

4.5 Contrasto a molestie, mobbing e violenza di genere

L'Azienda adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia sessuale, molestia psicologica, mobbing e violenza di genere. Sono previsti canali di segnalazione dedicati, protocolli di gestione tempestivi e misure di protezione per chi segnala.

4.6 Linguaggio inclusivo e comunicazione rispettosa

L'Azienda promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e non sessista in tutte le comunicazioni interne ed esterne, nella documentazione aziendale, nelle offerte di lavoro e nei materiali istituzionali.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

In coerenza con le sei aree di valutazione previste dalla UNI/PdR 125:2022, Jcoplastic S.p.A. definisce i seguenti obiettivi strategici, misurabili attraverso specifici KPI:

5.1 Cultura e strategia

- Integrare la parità di genere nella strategia aziendale e nel piano industriale;
- Promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle differenze;
- Sensibilizzare il management e tutto il personale attraverso programmi di formazione periodici su tematiche di D&I (Diversità e Inclusione), bias inconsci e stereotipi di genere.

5.2 Governance

- Garantire la presenza equilibrata di genere negli organi di governo e nei ruoli di responsabilità aziendale;
- Istituire un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di definire, monitorare e aggiornare il Piano Strategico;
- Nominare un/una Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere con adeguate competenze e autonomia operativa.

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.3/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------

5.3 Processi HR (Gestione delle Risorse Umane)

- Adottare processi di selezione e recruiting basati su criteri oggettivi e gender-neutral;
- Garantire la parità di accesso alla formazione e allo sviluppo professionale;
- Implementare sistemi di valutazione delle prestazioni trasparenti e privi di bias di genere;
- Favorire l'inclusione delle donne nei percorsi di carriera tecnici e manageriali, anche attraverso programmi di mentoring e coaching.

5.4 Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda

- Incrementare la percentuale di donne in posizioni manageriali e apicali;
- Promuovere programmi specifici di empowerment femminile, mentoring e leadership al femminile;
- Monitorare periodicamente gli indicatori di rappresentanza di genere per livello, funzione e area aziendale.

5.5 Equità remunerativa per genere

- Effettuare analisi annuali del gender pay gap a tutti i livelli dell'organizzazione;
- Definire azioni correttive ove si riscontrino divari retributivi non giustificati da criteri oggettivi;
- Assicurare che i sistemi di incentivazione e benefit siano equamente accessibili a tutto il personale.

5.6 Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Implementare e ampliare strumenti di flessibilità lavorativa (lavoro agile, orari flessibili, banca ore);
- Predisporre programmi strutturati di rientro post-maternità/paternità (colloqui di rientro, aggiornamento professionale);
- Promuovere la fruizione dei congedi parentali anche da parte dei padri;
- Valutare l'adozione di servizi a supporto della genitorialità (convenzioni con asili nido, servizi di assistenza).

6. PIANO STRATEGICO E KPI

La Direzione di Jcoplastic S.p.A. approva e sostiene un Piano Strategico per la Parità di Genere, aggiornato con cadenza annuale, che traduce la presente Politica in obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e temporalmente definiti (SMART).

Il Piano Strategico prevede:

- La definizione degli obiettivi annuali e triennali per ciascuna delle sei aree di valutazione;

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.4/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------

- L'individuazione dei KPI quantitativi e qualitativi in linea con la UNI/PdR 125:2022;
- L'assegnazione delle responsabilità e delle risorse necessarie;
- Il calendario delle azioni previste e delle scadenze di verifica;
- Le modalità di raccolta, analisi e rendicontazione dei dati disaggregati per genere.

7. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE

7.1 Comitato Guida per la Parità di Genere

L'Azienda istituisce un Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da rappresentanti della Direzione, della funzione Risorse Umane e da eventuali componenti esterni con competenze specifiche in materia di D&I. Il Comitato ha il compito di:

- Definire e aggiornare il Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Monitorare l'andamento dei KPI e l'efficacia delle azioni intraprese;
- Proporre azioni correttive e migliorative;
- Relazionare periodicamente alla Direzione.

7.2 Responsabile del Sistema di Gestione

La Direzione nomina un/una Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, dotato/a delle competenze necessarie e dell'autonomia operativa per presidiare l'implementazione della presente Politica, coordinare le attività del Comitato Guida e fungere da punto di riferimento per tutto il personale.

7.3 Coinvolgimento delle rappresentanze sindacali

In coerenza con quanto previsto dal Decreto del 29 aprile 2022, l'Azienda coinvolge le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere/i consiglieri di parità territoriali e regionali nel processo di verifica e mantenimento dei requisiti del sistema.

8. PREVENZIONE E CONTRASTO DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA DI GENERE

Jcoplastic S.p.A. adotta una rigorosa politica di prevenzione e contrasto di ogni forma di molestia sessuale, molestia morale, mobbing, stalking e violenza di genere nell'ambiente di lavoro. A tal fine, l'Azienda si impegna a:

- Definire e diffondere un Codice di Condotta specifico che identifichi chiaramente i comportamenti vietati;
- Istituire canali di segnalazione riservati, sicuri e accessibili (inclusa la possibilità di segnalazione anonima), in conformità alla normativa sul whistleblowing (D.Lgs. 24/2023);

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.5/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------

- Garantire la protezione da ritorsioni per chi effettua segnalazioni in buona fede;
- Prevedere procedure di indagine tempestive, imparziali e rispettose della riservatezza di tutte le parti coinvolte;
- Applicare provvedimenti disciplinari proporzionati e coerenti in caso di violazioni accertate;
- Offrire supporto psicologico e legale alle persone che subiscono molestie o violenza.

9. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

L'Azienda predispone un piano di formazione annuale che prevede:

- Sessioni di formazione obbligatoria per tutto il personale su temi di parità di genere, prevenzione delle discriminazioni e contrasto ai bias inconsci;
- Percorsi formativi specifici per il management e i responsabili di funzione su leadership inclusiva e gestione della diversità;
- Attività di sensibilizzazione attraverso campagne interne, eventi dedicati, giornate tematiche e collaborazioni con enti e associazioni del territorio;
- Integrazione dei principi di parità di genere nei programmi di onboarding per il personale neoassunto;

10. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile attraverso i canali di comunicazione interna dell'Azienda. Una sintesi della stessa è resa pubblica sul sito web istituzionale, al fine di garantire trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder.

L'Azienda si impegna inoltre a:

- Includere i risultati del monitoraggio sulla parità di genere nel Bilancio di Sostenibilità;
- Comunicare periodicamente al personale i progressi compiuti rispetto agli obiettivi fissati;
- Utilizzare un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in tutte le comunicazioni.

11. MONITORAGGIO, AUDIT E RIESAME

Il sistema di gestione per la parità di genere è soggetto a un processo continuo di monitoraggio, audit interno e riesame da parte della Direzione, secondo le seguenti modalità:

- Raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere con cadenza almeno annuale;
- Esecuzione di audit interni almeno una volta all'anno per verificare la conformità alla UNI/PdR 125:2022 e l'efficacia del sistema;

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.6/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------

- Riesame della Direzione con cadenza annuale per valutare l'adeguatezza della Politica, i risultati dei KPI, le non conformità e le opportunità di miglioramento;
- Aggiornamento della presente Politica e del Piano Strategico a seguito del riesame o di significativi cambiamenti organizzativi, normativi o di contesto.

12. IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Jcoplastic S.p.A. si impegna formalmente a:

- Allocare risorse adeguate (umane, finanziarie e organizzative) per l'implementazione e il mantenimento del sistema di gestione per la parità di genere;
- Promuovere la cultura della parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione, fungendo da esempio attraverso comportamenti coerenti;
- Garantire la continuità e il miglioramento continuo del sistema;
- Perseguire gli obiettivi fissati nel Piano Strategico con determinazione e trasparenza;
- Integrare i principi della parità di genere nella strategia di sostenibilità e nel modello di business dell'Azienda.

La presente Politica è approvata dalla Direzione di Jcoplastic S.p.A. e viene diffusa a tutto il personale e resa disponibile alle parti interessate.

Battipaglia, 3 Novembre 2025

La Direzione

Codice POL-PG-001	Rev.0	Data 03.11.2025	Nome file Politica Parità di Genere.docx	Pag.7/7
-------------------	-------	-----------------	--	---------