



**DIVERSITÀ,
EQUITÀ
ED INCLUSIONE**

ALPI

Indice /

| | |
|--|---|
| 1. Finalità e ambito di applicazione | 2 |
| 2. Codice di condotta e diritti umani | 2 |
| 3. Divieto di discriminazione, promozione dell'inclusione e pari opportunità | 2 |
| 4. Formazione, sviluppo del Personale e carriere | 3 |
| 5. Bilanciamento vita-lavoro e prevenzione | 3 |
| 6. Salute, sicurezza e ambiente di lavoro | 3 |
| 7. Relazioni sindacali e industriali | 4 |
| 8. Molestie, discriminazione e mobbing | 4 |
| 9. Lavoro minorile | 4 |
| 10. Lavoro Forzato | 4 |
| 11. Condizioni di lavoro e salario di sussistenza | 4 |
| 12. Protezione dei dati Personali | 4 |
| 13. Whistleblowing, canali di segnalazione, sanzioni | 5 |
| 14. Monitoraggio, comunicazione e aggiornamenti | 5 |

1. Finalità e ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le sedi del gruppo, in Italia e all'estero, includendo Personale dipendente, collaboratori e collaboratrici, fornitori e partner commerciali.

Essa ha la finalità di promuovere un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo, rafforzare la cultura aziendale basata sul rispetto dei diritti umani e sulla responsabilità sociale e garantire coerenza e trasparenza nella gestione delle Persone che lavorano in e con l'Azienda a livello globale. ALPI SpA considera ogni Persona nella sua integrità di cittadina e cittadino e di lavoratrice e lavoratore, titolare di diritti, interessi e obbligazioni contrattuali.

In coerenza con questo approccio e con una visione integrata della sostenibilità e della responsabilità sociale, ALPI S.p.A. ha adottato anche i principi della UNI PdR 125:2022.

2. Codice di condotta e diritti umani

ALPI SpA si ispira e riconosce i principi delle convenzioni internazionali, tra cui le linee guida dell'ILO, il Global Compact e la Politica per l'Associazione FSC® (FSC-C004666); in coerenza l'Azienda ha adottato un Codice Etico e una Politica sui Diritti Fondamentali del Lavoro.

ALPI SpA rifiuta ogni forma di sfruttamento, lavoro forzato, lavoro minorile o discriminazione. Ogni violazione può essere segnalata tramite canali di whistleblowing anonimi e sicuri al Comitato Etico aziendale, che garantisce imparzialità e riservatezza.

L'Azienda si impegna a garantire che tutti i partner e fornitori rispettino gli standard etici e sociali aziendali. In caso di violazioni di tali principi, ALPI SpA adotta le opportune misure correttive, che possono includere la cessazione del rapporto commerciale, se ritenuto necessario.

3. Divieto di discriminazione, promozione dell'inclusione e pari opportunità

ALPI SpA promuove attivamente la parità di trattamento e l'inclusione, indipendentemente da genere, età, etnia, religione, opinioni politiche, appartenenza sindacale, provenienza geografica, orientamento sessuale o disabilità ed evita ogni forma di discriminazione.

In concreto, l'Azienda promuove l'inclusione e la non discriminazione attraverso:

- Processo di recruiting che assicura in tutte le sue fasi l'azzeramento del rischio di discriminazione diretta e indiretta attraverso l'adozione e l'uso di criteri oggettivi di valutazione basati sulle competenze tecniche e trasversali connesse con il profilo di selezione al fine di garantire pari opportunità. Ad ogni Persona coinvolta nel processo di selezione e in ogni fase della stessa è fatto divieto di porre domande Personali o non attinenti o non pertinenti con il profilo adottando comportamenti e linguaggio di massimo rispetto della dignità delle Persone candidate.
- Programmi di onboarding dedicato al nuovo Personale assunto, con l'obiettivo di favorire il veloce inserimento, l'accrescimento di competenze professionali e lo sviluppo di carriera basati sulla valutazione di elementi oggettivi.
- Processo di gestione della retribuzione atto a rimuovere ogni forma di discriminazione salariale attraverso l'utilizzo di criteri oggettivi per il riconoscimento di una retribuzione equa per entrambi i generi e l'adozione di un sistema di controllo per evitare pratiche non conformi ai criteri di non discriminazione e alle Politiche di Parità di Genere.
- Adozione di pratiche di comunicazione, interna ed esterna, che assicurino l'utilizzo di linguaggi e immagini rispettosi di tutte le identità e promuovano una rappresentazione equa e bilanciata dei generi. Nella selezione di relatori e relatrici per panel, tavole rotonde, eventi o convegni – anche di carattere scientifico – viene garantita una partecipazione basata su competenze e professionalità, al fine di evitare la riproduzione di stereotipi e favorire la diffusione di una cultura inclusiva e paritaria.
- Implementazione di un piano strategico aziendale ispirato ai principi di pari opportunità, con il coinvolgimento dell'Alta Direzione e di un Comitato Guida dedicato, incaricato di monitorare i risultati e promuovere azioni di miglioramento continuo in materia di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità.
- Azioni rigorose, finalizzate a contrastare ogni comportamento che ostacoli l'inclusione e la non discriminazione, anche ricorrendo alle sanzioni applicabili in relazione della gravità dei fatti e agendo, qualora ne ricorrano gli estremi, con eventuali azioni legali a tutela dei diritti violati.

4. Formazione, sviluppo del Personale e carriera

Lo sviluppo delle competenze è un pilastro strategico per ALPI SpA e per questo sono promossi programmi di formazione continua basati sui principi di inclusione e parità di genere e Personalizzati in base ai fabbisogni aziendali e alle aspirazioni professionali dei dipendenti e delle dipendenti, con focus su competenze tecniche, manageriali, trasversali e legate alla sostenibilità e all'innovazione.

ALPI SpA ha attivato e promuove:

- Sistemi di valutazione delle performance basati su criteri oggettivi;
- Modelli di incentivazione collegati a risultati Personali e aziendali documentati;
- Percorsi di carriera, job rotation e mobilità interna basati su competenze e potenziale, nel rispetto del principio di pari opportunità e dell'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, tendendo al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in coerenza con il settore specifico e le relative mansioni;
- Piani di sviluppo individuali anche con iniziative di supporto Personalizzato;

La non discriminazione nei processi di sviluppo e promozione professionale è assicurata attraverso il monitoraggio e controllo periodico degli avanzamenti di carriera per verificare l'applicazione dei principi di equità e pari opportunità di crescita professionale.

5. Bilanciamento vita-lavoro e prevenzione

La puntualità e la regolare presenza sono elementi essenziali per il buon funzionamento aziendale. Ogni dipendente è tenuto a rispettare gli orari di lavoro e a comunicare tempestivamente eventuali assenze o ritardi.

Riconoscendo che la conciliazione tra vita professionale e privata è fondamentale per creare valore solido e sostenibile – economico, sociale e ambientale – e per valorizzare la Persona che lavora, l'Azienda supporta l'utilizzo di congedi familiari, parentali e sanitari, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, dai regolamenti interni e dai contratti integrativi.

Al fine di favorire e sostenere percorsi di genitorialità attiva per entrambi i genitori, l'Azienda si impegna a realizzare campagne informative per il Personale in occasione dell'introduzione di novità normative in materia di tutela della maternità e della paternità, con l'obiettivo di incrementare l'utilizzo dei congedi di paternità e parentali. In questo modo, promuove una cultura della condivisione delle responsabilità di cura, riconoscendo che l'inclusione e la crescita professionale delle donne dipendono anche da un più equo equilibrio nella distribuzione dei compiti familiari.

Alla risorsa in maternità è garantita la possibilità di una partecipazione attiva, su base volontaria e flessibile e nel rispetto delle disposizioni vigenti e delle policy interne aziendali, a tutti i processi di sviluppo, rilevazione del potenziale e valutazione delle performance, nonché l'accesso ai percorsi di formazione e aggiornamento.

Al rientro dal periodo di maternità è garantito il diritto al posto di lavoro (anche in mansione equivalente) e al mantenimento dello stesso livello retributivo complessivo. Il rientro è supportato anche tramite l'adozione di percorsi Personalizzati e orari flessibili.

Riconoscendo l'importanza della cura della salute e della prevenzione, l'Azienda ha adottato un regolamento integrativo che assicura a tutti i dipendenti e le dipendenti il diritto a permessi aggiuntivi per visite specialistiche ed esami diagnostici. Sono inoltre previsti congedi retribuiti e non retribuiti per la gestione di emergenze Personali e familiari.

6. Salute, sicurezza e ambiente di lavoro

La sicurezza sul lavoro e la salute delle Persone che lavorano in Azienda sono priorità assolute.

ALPI SpA adotta una politica tesa all'obiettivo "Zero Infortuni", fondata su un Sistema di Gestione Integrato conforme al D.Lgs. 81/08 e ai principali standard internazionali e si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e sostenibili, anche attraverso interventi strutturali e modifiche impiantistiche, procedurali e organizzative, aggiornando costantemente il DVR e i piani di emergenza in funzione di mutate condizioni di lavoro. Ogni Persona riceve una formazione continua in materia di salute e sicurezza per la prevenzione degli infortuni, con particolare riferimento a pratiche e comportamenti sicuri da adottare in ogni occasione, e all'utilizzo corretto dei dispositivi di protezione individuale.

Costanti audit sul campo sono attivati per il monitoraggio dei comportamenti e delle attività per conseguire il miglioramento della cultura della prevenzione e delle pratiche di sicurezza.

7. Relazioni sindacali e industriali

ALPI SpA garantisce la libertà di associazione sindacale, il diritto di ogni Persona di aderire liberamente al sindacato. L'attività sindacale dei rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici assicura il diritto di attuare una effettiva contrattazione collettiva e la promuove come strumento di partecipazione e di crescita comune, garantisce la buona fede nell'applicazione delle norme dei contratti collettivi validi.

ALPI SpA riconosce l'importanza di un dialogo sociale costruttivo con il Personale e i rappresentanti e le rappresentanti sindacali e si impegna a garantire una comunicazione trasparente e aperta con tutti.

L'Azienda intrattiene rapporti trasparenti e conformi alle normative con tutte le Istituzioni con cui interagisce per la corretta gestione dei rapporti di lavoro e dell'ambiente di lavoro nonché per la tutela della comunità economico-sociale in cui agisce.

8. Molestie, discriminazione e mobbing

ALPI SpA applica una tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, discriminazione o comportamento lesivo della dignità Personale.

La prevenzione e la sanzione di molestie sul posto di lavoro sono assicurate attraverso l'adozione del Codice Etico e del presente documento Politica per le Persone, pari opportunità, parità di genere e diritti fondamentali del lavoro diffusi a tutte le Persone, con obbligo di visione degli stessi; nel Codice Etico sono specificate le procedure e le modalità di gestione delle segnalazioni nonché le misure di protezione per la parte denunciante.

9. Lavoro minorile

In conformità con la normativa nazionale e le convenzioni internazionali (es. ILO 138 e 182), ALPI SpA vieta ogni forma di lavoro minorile. È prevista la verifica dell'età al momento del primo incontro con la richiesta di un documento d'identità valido nel rispetto della normativa sulla privacy (GDPR).

È fatto divieto a tutti i responsabili delle assunzioni di aggirare tale limite mediante contratti a progetto, stage o tirocinio non conformi alla normativa vigente.

10. Lavoro Forzato

ALPI SpA non consente alcuna forma di lavoro forzato o obbligato, adotta solo rapporti di lavoro volontari e basati sul consenso reciproco, non permette misure di condizionamento forzato al lavoro, assicura la difesa del lavoratore o della lavoratrice in caso di contestazione sullo svolgimento del lavoro.

11. Condizioni di lavoro e salario di sussistenza

ALPI SpA riconosce che un salario adeguato è condizione essenziale per assicurare condizioni di vita dignitose. A tutti i dipendenti e le dipendenti di ALPI SpA è riconosciuto un salario al di sopra di quello di sussistenza in conformità a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva; con il contratto integrativo aziendale sono riconosciute condizioni migliorative, con particolare riguardo a buoni pasto, mensa, sanità integrativa, previdenza complementare, welfare, premi legati a performance individuali e collettive.

L'Azienda garantisce trasparenza e monitoraggio dei divari retributivi di genere.

12. Protezione dei dati Personali

ALPI SpA garantisce la tutela dei dati Personali dei lavoratori e delle lavoratrici nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Il trattamento dei dati avverrà in maniera lecita, per gli usi consentiti e mediante strumenti idonei a garantirne la riservatezza, l'integrità e la disponibilità, con particolare attenzione ai dati sensibili. Il trattamento è effettuato su supporto cartaceo e mediante sistemi informativi e/o automatizzati.

Ogni Persona riceve le informazioni sul trattamento dei suoi dati Personali, sui suoi diritti, sulla possibilità di accesso agli stessi e sul diritto di consultazione, modifica o cancellazione dei propri dati Personali.

13. Whistleblowing, canali di segnalazione, sanzioni

Sono istituiti canali di segnalazione riservati e anonimizzati (whistleblowing), in conformità al D.Lgs. 231/01, al fine di garantire la gestione tempestiva ed efficace di eventuali segnalazioni, secondo le modalità descritte nel Codice Etico.

In caso di segnalazioni relative a discriminazioni di genere riconducibili a quanto previsto dalla Norma UNI PdR 125:2022, la presa in carico è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Qualora vengano accertate violazioni delle politiche di antidiscriminazione descritte o dei comportamenti corretti previsti da leggi, CCNL e regolamenti, saranno applicate sanzioni disciplinari commisurate alla gravità dell'illecito, secondo le procedure previste dalla normativa e dal contratto collettivo di riferimento, senza pregiudizio delle eventuali implicazioni di natura penale o civile.

14. Monitoraggio, comunicazione e aggiornamenti

All'interno dei propri circuiti relazionali, ciascuna Persona è testimone e promotrice dei valori di ALPI SpA. La presente Politica è condivisa con tutto il Personale, gli stakeholder, i fornitori e la rete aziendale, affinché ognuno, attraverso i propri talenti, competenze e ruoli, possa contribuire con consapevolezza al raggiungimento degli obiettivi comuni.

La Politica è soggetta a revisione periodica da parte della Direzione Risorse Umane per assicurarne coerenza e aggiornamento rispetto a normative e best practice; ogni modifica viene comunicata attraverso il portale aziendale.

ALPI
Direzione Risorse Umane
e Organizzazione
