

3F Filippi S.p.A. considera la qualità dei propri prodotti e servizi, la tutela dell'ambiente, la salute e sicurezza delle persone, la sostenibilità, la conformità normativa, l'integrità, la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità elementi strategici per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tali principi orientano le decisioni aziendali e sono integrati nei processi di pianificazione strategica, gestione dei rischi e delle opportunità, nonché nel miglioramento continuo delle prestazioni dell'organizzazione.

In coerenza con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con il Codice Etico e con gli altri strumenti del proprio sistema di compliance, 3F Filippi promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto della dignità della persona, dei diritti fondamentali, delle pari opportunità e della diversità, e considera la parità di genere, l'inclusione e il contrasto a ogni forma di discriminazione, molestia o violenza, principi imprescindibili della propria governance e della propria strategia di sostenibilità e responsabilità sociale, impegnandosi a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo, sicuro e rispettoso, nonché pari opportunità di accesso, crescita professionale e sviluppo delle competenze in tutte le fasi del rapporto di lavoro e nelle relazioni con clienti, fornitori, partner commerciali e altri stakeholder.

La Direzione definisce e attua la presente Politica Integrata quale riferimento per lo sviluppo, il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Integrato, in coerenza con il contesto in cui opera l'organizzazione, con le esigenze e le aspettative delle parti interessate, con gli aspetti ambientali significativi, con l'analisi dei rischi e delle opportunità e con gli obiettivi di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Per perseguire tali principi, 3F Filippi S.p.A. si impegna a:

Qualità, innovazione e soddisfazione delle parti interessate

- comprendere l'evoluzione del mercato e delle esigenze delle parti interessate al fine di proporre soluzioni innovative che soddisfino i requisiti applicabili ai prodotti, ai servizi e ai processi aziendali, perseguendo la soddisfazione del cliente e la creazione di valore sostenibile;
- sostenere l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo di prodotti e soluzioni orientati alla qualità, all'efficienza energetica, alla sostenibilità e alla riduzione degli impatti ambientali lungo il ciclo di vita;
- migliorare continuamente l'efficacia e le prestazioni del Sistema di Gestione Integrato attraverso l'approccio per processi, la gestione dei rischi e delle opportunità e il monitoraggio di obiettivi e indicatori coerenti con gli indirizzi strategici aziendali.

Conformità, etica e governance

- garantire il rispetto degli obblighi di conformità applicabili e degli altri requisiti sottoscritti dall'organizzazione in materia di qualità, ambiente, salute e sicurezza sul lavoro, parità di genere e sostenibilità;
- operare secondo principi di legalità, correttezza, integrità e trasparenza, in conformità al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato, al Codice Etico e al sistema di segnalazione whistleblowing, garantendo la tutela dei segnalanti e la gestione riservata delle segnalazioni;
- assegnare specifiche responsabilità e autorità per la gestione e il monitoraggio degli obiettivi del Sistema di Gestione Integrato, assicurando la disponibilità delle risorse necessarie per il conseguimento degli impegni assunti, misurando periodicamente le prestazioni attraverso specifici indicatori e promuovendo il miglioramento continuo.

Ambiente e sostenibilità

- prevenire l'inquinamento, proteggere l'ambiente e migliorare continuamente le prestazioni ambientali mediante l'uso sostenibile delle risorse naturali ed energetiche, la riduzione dei consumi, delle emissioni e dei rifiuti, contribuendo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento ai relativi effetti;
- promuovere la rendicontazione trasparente delle proprie prestazioni economiche, ambientali e sociali, sostenendo percorsi di sostenibilità e lo sviluppo delle Dichiarazioni Ambientali di Prodotto (EPD).

Salute, sicurezza e benessere delle persone

- prevenire gli infortuni e le malattie professionali mediante l'eliminazione dei pericoli, la riduzione dei rischi e il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, assicurando la consultazione e la partecipazione dei lavoratori;
- promuovere la crescita professionale, la competenza, la consapevolezza e la responsabilizzazione delle persone attraverso adeguati programmi di formazione, sviluppo delle competenze e coinvolgimento attivo.

Parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità

- promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto della dignità della persona, delle pari opportunità, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità, senza alcuna discriminazione basata sul genere, sull'età, sull'origine etnica o nazionale, sulla religione, sulle convinzioni personali, sull'orientamento affettivo, sulla disabilità o su qualsiasi altra condizione personale o sociale;
- garantire processi di selezione improntati a criteri di imparzialità, trasparenza e competenza, assicurando pari opportunità di accesso alle posizioni lavorative e contrastando stereotipi e pregiudizi;
- favorire percorsi di formazione, sviluppo professionale e avanzamento di carriera basati esclusivamente su merito, competenze, esperienza e risultati conseguiti;
- monitorare periodicamente le condizioni retributive e di riconoscimento professionale per assicurare l'applicazione del principio di equità e prevenire ingiustificate differenze di trattamento;
- promuovere iniziative che favoriscano la conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali, sostenendo la genitorialità e incoraggiando l'utilizzo degli strumenti previsti dalla normativa e dagli accordi aziendali;
- assicurare un ambiente di lavoro fondato sul rispetto della persona e sulla valorizzazione delle differenze, contrastando qualsiasi comportamento discriminatorio, offensivo o lesivo della dignità individuale;
- adottare un approccio di tolleranza zero nei confronti di molestie, abusi, intimidazioni, comportamenti vessatori e ogni forma di violenza, garantendo l'accesso al sistema di segnalazione whistleblowing e la gestione riservata delle eventuali comunicazioni ricevute;
- garantire, al rientro dai periodi di congedo di maternità e di paternità, la tutela delle condizioni di lavoro, ivi compreso il mantenimento del medesimo livello di inquadramento, della medesima mansione e della medesima retribuzione attribuita prima dell'accesso al congedo;
- definire e attribuire specifiche responsabilità per la gestione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, individuando un presidio organizzativo dedicato (Comitato Guida) e una figura responsabile, designata dai vertici aziendali e dotata di adeguate competenze organizzative e di genere, incaricata del coordinamento del Sistema, garantendo le risorse necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi stabiliti, monitorando i risultati mediante indicatori prestazionali e adottando le opportune azioni di miglioramento continuo;
- promuovere la diffusione della cultura dell'inclusione e della parità di genere attraverso attività di comunicazione, informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte a tutti i lavoratori e collaboratori.

3F Filippi ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI) per garantire il rispetto dei principi di cui alla presente Politica.

La presente Politica contiene riferimento alle politiche ad essa collegate, relative alla gestione del personale, alla formazione, all'attribuzione del salario ed alla comunicazione, tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Essa, in particolare, è:

- definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici ed alle/ai responsabili;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Direzione assicura il proprio impegno attivo nel perseguimento degli obiettivi aziendali e dei programmi definiti nel Piano Strategico per la Parità di Genere, mettendo a disposizione le risorse necessarie per il loro conseguimento, monitorando periodicamente i risultati raggiunti e promuovendo una cultura organizzativa improntata all'inclusione, al rispetto delle diversità e alle pari opportunità.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, resa disponibile alle parti interessate ed è oggetto di sensibilizzazione mediante formazioni in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. E' sottoposta a riesame periodico al fine di verificarne la continua adeguatezza, efficacia e coerenza rispetto all'evoluzione del contesto aziendale, delle strategie organizzative, delle esigenze e aspettative delle parti interessate e degli obiettivi di miglioramento definiti dall'organizzazione.

La Direzione