



Indice

1. **Introduzione**..... 2

2. **Definizione di Diversità & Inclusione**..... 2

3. **La Leadership inclusiva** 3

4. **Pari trattamento e pari opportunità**..... 3

5. **Tematiche D&I – DISABILITA’** 4

6. **Tematiche D&I – GENERE/DONNE**..... 5

7. **D&I – GIOVANI** 6



Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR

1. Introduzione

Negli ultimi anni, lo sviluppo della **Diversity & Inclusion** si è posto anche in Italia come condizione essenziale per la crescita delle imprese e la promozione di efficienza e competitività.

Non si può prescindere dall'attenzione alle persone e dalla valorizzazione delle diversità: a fronte di una società e di contesti lavorativi in continua evoluzione e con sempre maggiore attenzione alla diversità e alle eventuali vulnerabilità, risulta cruciale adattare la struttura e la cultura aziendale al fine di rendere l'ambiente lavorativo aperto a tutte le risorse.

L'eterogeneità, infatti, accompagnata da un processo di inclusione, permette di migliorare le performance aziendali e, di conseguenza, la performance finanziaria. Non solo buone pratiche di D&I attraggono talenti, investitori e consumatori, ma coadiuvano i processi innovativi e creativi, migliorano il clima interno e la reputazione aziendale.

2. Definizione di Diversità & Inclusione

La **diversità** e l'**inclusione** sono difatti concetti strettamente correlati e interdipendenti: la prima come espressione delle caratteristiche che configurano le persone, la seconda come scelta aziendale di tenerle adeguatamente presenti e valorizzarle.

La diversità in senso generale si riferisce a tutte le **differenze tra gruppi e individui** e configura le **persone come identità distinte l'una dall'altra**. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

Le procedure e le pratiche del nostro Gruppo per la gestione delle diversità offrono a questo proposito indicazioni per **eliminare le discriminazioni e assicurare equità di opportunità e trattamento a tutti**.

L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.

Riconosciuta l'importanza della diversità e dell'inclusione, la Società si impegna a realizzare il cambiamento al proprio interno. Si è reso necessario uno sforzo importante nel ripensare le consuetudini organizzative e nell'affrontare i pregiudizi inconsci, promuovere nuovi obiettivi, modificare procedure e pratiche, al fine di favorire la crescita di una vera e propria nuova cultura.

E' inoltre evidente come le pratiche di successo dell'inclusione non si limitano a impiego di persone di diversi gruppi, ma includono anche sforzi per gestirle in modo appropriato. È il processo di inclusione che trasmette alle persone la sensazione di essere necessarie per il successo dell'organizzazione: quando le persone si sentono apprezzate e fanno parte di un'organizzazione, lavoreranno con piena capacità, pertanto la valorizzazione delle risorse umane tutte gioca un ruolo chiave in questa sfida.

Garantire la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro non è pertanto un'area di competenza delle risorse umane, ma rientra in una più ampia strategia aziendale, di cui i vertici si fanno promotori.

Per questo abbiamo nominato all'interno della nostra Società **una Commissione di Vigilanza il cui scopo è garantire il rispetto di procedure e principi condivisi con la Direzione Aziendale** e di rappresentare un **punto di ascolto** fondamentale per tutti i dipendenti che vogliono denunciare casi di violazione. E' inoltre un organo informativo che divulga informazioni ed iniziative.

Gli stessi principi contenuti in questo documento rappresentano un'integrazione dei principi contenuti a livello di gruppo Silgan Closures nella Mission e nella Social Compliance ed a livello locale nel codice etico aziendale, nel Modello 231 e nell'ODV che ispirato agli stessi principi collabora per esercitare un'attività di vigilanza, con la massima attenzione e diligenza.

Tali documenti (Mission, Social Compliance, Codice Etico, Modello 231 e Documento sulla Parità di Genere) rappresentano strumenti di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti della Società e di tutti gli altri soggetti alla stessa cointeressati, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti lineari e corretti, tali da prevenire rischi legati a comportamenti illeciti e discriminanti o non in linea con i valori aziendali quali onestà, integrità, correttezza e trasparenza nel perseguire gli obiettivi aziendali.

Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR



In stretta collaborazione con la commissione di vigilanza opera il **Diversity Manager**, che avrà il compito di favorire l'integrazione di ogni dipendente e collaboratore, indipendentemente dalla sua diversità. Ma non solo: suo è il compito di **trattare la diversità come strategica e capire come possa avvantaggiare un'organizzazione**.

Il Diversity Manager lavora pertanto condividendo attività, iniziative, comunicazioni, azioni correttive, progetti con la commissione di vigilanza che ne sarà portavoce verso la direzione aziendale e tutto il comitato direttivo.

3. La Leadership inclusiva

Il coinvolgimento della leadership aziendale in tema di Diversity & Inclusion è essenziale per garantire che le politiche e pratiche adottate in questo ambito vengano concretamente applicate e tradotte in valori condivisi.

Leadership inclusiva significa: impegno, confronto trasparente, consapevolezza e misurazione dell'impatto, spirito d'iniziativa e investimento in tempo dedicato.

L'influenza positiva della leadership sui temi della diversità e inclusione rivestono un ruolo di **promotore nella rimozione di stereotipi e pregiudizi**, concretizzandosi nel potenziare i talenti diversi attraverso il trattamento equo e rispettoso e lo stimolo della partecipazione di tutte le persone.

La/il leader inclusiva/o presenta i seguenti tratti distintivi:

- capacità di ascolto
- consapevolezza dei propri bias
- curiosità
- intelligenza culturale ed emotiva
- propensione alla collaborazione
- determinazione
- coraggio

La predisposizione di un ambiente aziendale in un'ottica di leadership inclusiva dovrebbe basarsi sui seguenti pilastri:

- garantire la sicurezza emotiva, che permette alla persona di sentirsi accolta e di potersi esprimere liberamente
- un accesso equo alle informazioni e alle risorse, tarato sulle capacità delle persone
- la rimozione degli ostacoli alla piena collaborazione da parte delle persone
- il/la leader inclusivo/a si mette al servizio influenzando tutte le componenti e i processi aziendali
- utilizzo di un linguaggio inclusivo

4. Pari trattamento e pari opportunità

L'equità in ambito lavorativo è determinata dall'impegno per assicurare che a tutte le persone vengano offerte pari opportunità e riconoscimento economico e che tutte le diversità siano ben accette.

Vige la presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Si concretizza attraverso la **creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e favorevole** in cui le persone possano sentirsi sicure e a loro agio, garantendo che tutte le situazioni di discriminazione sul posto di lavoro vengano rimosse.

Pari opportunità e pari trattamento sono positivi per il business in quanto migliorano la gestione delle risorse umane e incrementano la capacità di resilienza e competitività dell'impresa.

Gli effetti sono dunque benefici sia all'esterno dell'azienda nei confronti degli stakeholder, che all'interno rispetto alla soddisfazione dei dipendenti. Se infatti da un lato permettono l'ampliamento del panorama dei candidati qualificati, potenziando quindi la selezione del personale, dall'altro rafforzano l'impegno e lo stato d'animo della popolazione aziendale.

Diventa pertanto fondamentale investire sulla **cultura aziendale** stimolando la partecipazione dei dipendenti a gruppi di lavoro sulla D&I e creando un comitato interno dedicato alla gestione dell'inclusione.

Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR



I principi di D&I si applicano sia alla fase di selezione che alle opportunità di formazione e carriera: da un lato è utile focalizzarsi sulla **selezione di nuovi candidati tenendo conto delle diversità**, dall'altro prendere in considerazione la **rappresentatività delle diversità nella valutazione per gli avanzamenti di carriera**. L'obiettivo è quello di sostituire la preferenza della familiarità con un approccio che incoraggia nuove prospettive, affrontando i pregiudizi inconsapevoli.

La consapevolezza dei bias cognitivi risulta essere fondamentale nelle fasi di selezione. All'interno della Silgan non solo le risorse umane ma molti dipendenti sono coinvolti nelle fasi di selezione sia per coloro i quali la selezione rappresenta il core business sia per tutti coloro che in quanto manager si trovano a dover scegliere i propri collaboratori. **E' fondamentale che alcun pregiudizio possa influenzare la scelta che dovrà necessariamente basarsi solo su criteri di competenza e valore.**

Tutti i dipendenti sono coinvolti pertanto in formazioni specifiche sul tema dei bias e sulle capacità di individuare competenze fondamentali per lo sviluppo della nostra Società.

È fondamentale infine l'attenzione alla **trasparenza**, sia interna che esterna, onde riportare i progressi registrati sul tema. Misurare le tematiche di diversità si rivela infatti cruciale per individuare i gap, le criticità e i punti di forza e per indirizzare efficacemente le attività al fine di rimuovere gli ostacoli all'inclusione.

Per questo motivo all'interno delle nostre dashboard condivise regolarmente con la direzione e all'interno del comitato direttivo vengono sempre presentati dati che monitorano :

- headcount
- formazione
- sviluppo
- assenteismo
- andamento infortunitico

I dati vengono presentati con discriminanti per genere / provenienza / situazione di disabilità / età.

Vale la pena ricordare come le discriminazioni possano incorrere purtroppo in molte attività lavorative: selezione, remunerazione, orario lavorativo, ferie, maternità, garanzia occupazionale, incarico, formazione, valutazione di performance, avanzamento di carriera e salariale, sicurezza e salute, conclusione dell'impiego.

All'interno delle nostre rendicontazioni mensili riportiamo anche dati esemplificativi delle situazioni di cui sopra.

Tra le iniziative di welfare e benessere dei dipendenti, l'Azienda aderisce ad iniziative e programmi che promuovono il benessere fisico, sociale e mentale: la salute viene considerata una risorsa e un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali, oltre alle capacità fisiche, in linea con L'Organizzazione Mondiale della Sanità che ha definito sano "il luogo di lavoro in cui lavoratori e dirigenti, sulla base dei bisogni evidenziati, collaborano attivamente nell'ambito di un processo di continuo miglioramento per tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori nonché la sostenibilità dell'azienda.

Tale Programma è finalizzato a ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità-mortalità-disabilità delle malattie croniche non trasmissibili (MCNT), a prevenire le forme di disagio psico-sociale e stress lavoro correlato, a promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute. Pertanto, sono previste azioni preventive dei principali fattori di rischio per la salute (es. scorretta alimentazione, tabagismo, inattività fisica, consumo dannoso di alcol, stress lavorativo).

5. Tematiche D&I – DISABILITA'

Promuovere i diritti delle persone con disabilità e includerle nella società come manager, impiegati, fornitori e consumatori, è una tripla vittoria: ci guadagnano le persone con disabilità, il business e la società in generale.

Il nostro impegno ancora una volta è quello di **evitare quell'oggettiva difficoltà culturale legata a pregiudizi e rischio di discriminazione nei confronti di soggetti con disabilità.**

Il nostro comitato D&I come organo trasversale e come luogo di ascolto e di raccolta delle segnalazioni raccoglie ovviamente anche eventuali problematiche legate ai temi di disabilità.

Ci impegniamo ad ascoltare le richieste e le esigenze del nostro personale disabile, aperti ad assecondare cambiamenti di ruolo o mansione per favorire il loro benessere ed integrazione all'interno dell'Azienda.

La formazione sulla consapevolezza dei bias coinvolge anche temi di disabilità. Una formazione volta all'identificazione delle potenzialità e dei bisogni dei candidati, già a partire dalla fase di recruitment, fondamentale per una corretta

Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR

valutazione delle loro capacità. L’accomodamento ragionevole si può declinare in quest’ambito in un adeguamento del setting del colloquio, sia fisico che organizzativo.

Non meno importante è il tema del ruolo del **caregiver**, che impone al settore privato una maggiore sensibilizzazione e la previsione di agevolazioni e flessibilità al fine di permettere un **miglioramento della work-life balance**. Da questo punto di vista la flessibilità oraria, come ad esempio lo smartworking, laddove possibile, eventuali cambi turno o profili orari per i dipendenti che ne necessitano, garantisce la possibilità di adeguarsi alle necessità di vita privata anche per accudire persone del proprio nucleo familiare con eventuali criticità.

6. Tematiche D&I – GENERE/DONNE

La Società si impegna costantemente nel garantire anche in termini di genere le pari opportunità dal punto di vista della garanzia di formazione e crescita e dal punto di vista retributivo, nell’ascolto e nell’assegnazione di ruoli strategici.

La Società garantisce inoltre pari opportunità in termini di leadership attraverso programmi di **mentoring e leadership coaching** e di sviluppo delle soft skills.

La Silgan ha attivato una collaborazione con una società che offre consulenza psicologica. La piattaforma è disponibile per tutti i dipendenti ed i loro familiari di primo grado; l’accesso al servizio di supporto psicologico è confidenziale al fine di rispettare e garantire la privacy dei dipendenti.

I dati che mensilmente vengono analizzati e presentati alla direzione raccolgono informazioni aggregate sugli stipendi, e valutazione del gender pay gap.

Diverse attività sono destinate, come la formazione, a **migliorare la cultura aziendale** e a mitigare l’impatto della **violenza di genere** partendo da tolleranza-zero nel definire richiami disciplinari anche in caso di esternazioni rivolte a colleghe/i che possono rappresentare un primo esempio di violenza verbale.

Sono garantite politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi.

Attraverso la Newsletter del gruppo Silgan Closures sensibilizziamo e condividiamo il nostro impegno a garantire la parità di genere anche attraverso l’organizzazione di eventi dedicati (es. la celebrazione della festa della donna).

Dal punto di vista della conciliazione vita-lavoro è garantita la **flessibilità oraria** e un rapporto di estrema fiducia capo-collaboratore, fatto salvo per i turnisti, a cui è comunque garantita per quanto possibile, la facoltà del cambio turno / profilo orario in caso di richiesta e necessità.

I turni di lavoro sono pianificati con attenzione e in modo da consentire un **bilanciamento work- life balance**, e su questo presupposto evitiamo di inserire il personale femminile in turnazioni notturne.

Per i ruoli per i quali l’attività lavorativa potrà essere svolta senza compromettere in alcun modo la stessa, è garantito almeno un giorno di Smart-Working a settimana, con eccezioni dovute a particolari situazioni familiari di assistenza a minori o anziani.

Le nostre politiche di Total Reward (accordo integrativo aziendale) e Welfare comprendono agevolazioni per trattamenti legati a banca ore, ferie e/o incentivi economici a tutela della genitorialità, delle disabilità proprie o di familiari e dell’anzianità lavorativa.

La nostra politica di tutela della genitorialità prevede 1 giorno di congedo in aggiunta a quelli previsti da legge a carico azienda ed in caso di richiesta la possibilità di usufruire di giorni aggiuntivi di permesso per affrontare con maggiore serenità la neo-genitorialità.

Inoltre, in caso di adesione al Nuovo Fondo Sociale White Cap, associazione ricreativa socio culturale nata per volontà dei lavoratori della Silgan White Cap, allo scopo di promuovere attività culturali, sociali, assistenziali, ricreative e di formazione della persona, si potrà godere di alcuni contributi aggiuntivi: 300 euro di bonus erogato al momento della nascita/adozione o affidamento per ogni figlio, e in caso di matrimonio (previa presentazione del certificato di matrimonio e solo per il 1 matrimonio). Il finanziamento di tali bonus è a carico dell’Azienda per un terzo.

Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR

7. D&I – GIOVANI

All'interno della Società garantiamo **percorsi di crescita**, anche a livello contrattuale, che possono partire da un periodo di somministrazione e/o apprendistato professionalizzante, garanzia di dovuta e approfondita formazione, ed inserimento successivo con contratto a tempo indeterminato.

Garantiamo ai giovani ed ai dipendenti in percorso di crescita un processo di valutazione che si avvale anche di un servizio esterno di assessment delle prestazioni e del potenziale e che nel contempo fornisce al lavoratore valutato un feedback sui propri punti di forza e di sviluppo.

Fondamentali per il target sono poi le politiche che promuovono la work-life balance e il welfare aziendale, gli ambienti di lavoro, l'attenzione all'innovazione, tutti temi cari ai giovani ai quali il nostro gruppo tiene costantemente come investimento futuro.

Si rivela infine essenziale la richiesta di **feedback costanti** ai line manager per la valutazione e l'accrescimento sia delle hard che delle soft skills, gestione sulla quale i manager vengono particolarmente sensibilizzati.

Data	Redatta da	Approvata da
01.02.2024	Diversity Manager	HR